



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Buenas Prácticas en Igualdad de Género Good Practice in Gender Equality

Autor/es

Dina Massiel Soler Artola

Director/es

M.^a Esther López Rodríguez

Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo / Universidad de Zaragoza
2019/2020

Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Universidad de Zaragoza

Curso Académico 2019/2020

BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE GÉNERO

“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no solo donde ellos vayan a buscarlas”. (Campoamor, Clara)

Alumno: Dina Massiel Soler Artola

NIA: 750009 Grupo 3, 4º Curso RLRH

Tutora: M. ^a Esther López Rodríguez.

Profesora del departamento de Sociología

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	5
PALABRAS CLAVE.....	5
ABSTRACT.....	6
KEY WORDS	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
3. METODOLOGÍA	11
4. FUNDAMENTACIÓN.....	13
4.1. Legislación sobre igualdad laboral en España.....	13
4.2. Políticas de igualdad de oportunidades.....	18
4.2.1. El periodo constitucional.....	18
4.2.2. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.....	18
4.2.3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades.....	19
4.3. Acceso de las mujeres al trabajo.....	21
4.3.1. Brecha salarial, temporalidad y parcialidad.....	22
5. ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA	37
5.1. Estudio de caso Indra Sistemas S. A.....	37
5.2. Plan de Igualdad Indra S. A	41
5.3. Programa de política de comportamientos no tolerados.....	43
5.4. Programa de conciliación vida laboral, personal y familiar	44
5.5. Acciones para fomentar el talento femenino	46
5.6. Indra y su política de igualdad: La visión desde mujeres trabajadoras de la empresa	
.....	48
6. CONCLUSIÓN.....	51
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
8. ANEXOS	69
8.1. Anexo I: Preguntas entrevista	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Autores seleccionados	11
Tabla 2: Cambios legislativos transformadores	15
Tabla 3: Planes de Igualdad de Oportunidades	20
Tabla 4: Tasas de parcialidad, temporalidad, precariedad por sexo III trimestre de 2019	24
Tabla 5: Indicadores de brecha salarial	26
Tabla 6: Brechas salariales por años (2008-2017)	26
Tabla 7: Brecha salarial por sectores de actividad (Año 2017).....	27
Tabla 8: Tasas relacionadas con la actividad laboral (Año 2018).....	32
Tabla 9: Políticas de flexibilización de Indra	45
Tabla 10: Descripción de los perfiles entrevistados	48

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1: Paro registrado por sexo.....	25
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres y hombres en función de su ganancia con respecto al SMI	28
Gráfico 3: Tasa de empleo de mujeres y hombres con hijos menores de 12 años (Año 2013-2019)	32
Gráfico 4: Razones del trabajo a tiempo parcial. Mujeres (Año 2019).....	34

ÍNDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Remuneraciones medias de plantilla y otras ratios de remuneración Indra	39
Ilustración 2: Promoción empleados Indra.....	40
Ilustración 3: Mujeres que inspiran Indra	47

RESUMEN

El presente proyecto fin de grado, tiene como objeto, analizar buenas prácticas en igualdad de género en la empresa, orientadas a reducir las brechas de género y las desigualdades entre hombres y mujeres en sectores productivos con plantillas muy masculinizadas, con el fin de alcanzar un estado real de igualdad de género.

Para alcanzar este objetivo, se ha realizado un estudio de caso de prácticas en igualdad de género en la empresa Indra Sistemas S.A. Se ha seleccionado esta empresa debido a su alto compromiso con la diversidad y a los esfuerzos realizados durante los últimos años para avanzar en materia de igualdad de género.

Por otro lado, en este proyecto fin de grado se visibilizará también la cuestión de los empleos precarios, a tiempo parcial y con desigualdades salariales, agrupados en las mujeres que conforman las plantillas de empresas y a su vez abarcaremos la evolución de los planes de igualdad que han ido surgiendo a lo largo de los años, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, que se han llevado a cabo para alcanzar y consolidar la igualdad entre hombre y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

El sexismo en la sociedad es una herramienta de discriminación que persiste en la sociedad, y su reflejo en la empresa y su organización corporativa, los procesos de selección y la promoción en igualdad de condiciones entre los sexos, pone de relieve como a pesar de la evolución que ha tenido la mujer en el tiempo durante estos últimos años todavía se siguen perpetuando los roles de género y los estereotipos.

PALABRAS CLAVE

Mercado laboral, Discriminación laboral, Planes de Igualdad, Igualdad de Género

ABSTRACT

The present end-of-degree project aims to analyse good practices in gender equality in the company, oriented to reduce gender gaps and inequalities between men and women in productive sectors with highly masculinized workforces, in order to achieve a real state of gender equality.

To achieve this objective, a case study of gender equality practices was carried out at Indra Sistemas S.A. This company was selected due to its high commitment to diversity and the efforts made in recent years to advance gender equality.

On the other hand, this end-of-degree project will also make visible the issue of precarious jobs, part-time and with unequal pay, grouped in women who make up the staff of companies and in turn will cover the evolution of equality plans that have emerged over the years, measures to reconcile work and family life, which have been carried out to achieve and consolidate equality between men and women in all areas of life.

Sexism in society is a tool of discrimination that persists in society, and its reflection in the company and its corporate organization, selection processes and promotion under equal conditions between the sexes, highlights how, despite the evolution of women over time in recent years, gender roles and stereotypes are still perpetuated

KEY WORDS

Labour market, Employment discrimination, Equality plans, Gender Equality

1. INTRODUCCIÓN

Mujeres y hombres no ocupan todavía lugares equivalentes en el mercado laboral. Durante muchos años la mujer se ha encontrado en una lucha constante con el hombre para conseguir un lugar justo y equitativo en todos los ámbitos y no sólo en el laboral y doméstico.

La situación de las mujeres en el mercado laboral es desigual frente a los hombres en el reparto del trabajo remunerado y no remunerado; La división sexual del trabajo (Durkheim, (1893,1987) históricamente ha reproducido en el entorno laboral y doméstico un modelo tradicional de cómo se han de repartir ciertas labores productivas y reproductivas en función del sexo y el género.

Los salarios de ellas son más bajos frente a sus compañeros varones por un mismo trabajo, se encuentran en empleos más precarios y se ven obligadas a aceptar jornadas a tiempo parcial para poder conciliar la vida laboral con la personal.

La realidad de las mujeres trabajadoras en España, que junto a los jóvenes y los parados de larga duración son los colectivos que presentan más dificultades en el mercado laboral.

En la actualidad las mujeres sufren una alta tasa de temporalidad y parcialidad, una enorme brecha salarial de género y un progresivo e indefinido paro feminizado.

La discriminación de género es mucho más evidente si hablamos en materia retributiva. La brecha en España se sitúa en un 14,9%, esta diferencia que se da en nuestro país “es el triple que en países como Italia, Luxemburgo y Rumanía” (Fundación Felipe González, 2019). Por otro lado, se habla de los sectores muy feminizados, donde la mayoría de ellas se encuentran en el sector servicios, un sector muy precarizado y donde representan más del 53,6% del empleo (Isolana, 2019). Además, destacar que en los últimos años han incrementado su presencia levemente en la industria y en la construcción, pero todavía sigue siendo un porcentaje bajo si se compara con el colectivo masculino. Sólo el 9% de los trabajadores que se ocupan en el sector de la construcción son mujeres, es decir, ellos representan un 91%. Lo mismo sucede en el sector de la industria donde ellas apenas representan un 25,77% (SEPE, 2019).

Esta incorporación a estos sectores masculinizados suele ser a través de trabajos precarios, a tiempo parcial, con diferencias salariales y unas desigualdades notorias y es por ello que debido a estas desigualdades la mujer en la actualidad se encuentra ante una tarea ardua por conseguir la igualdad con el sexo opuesto (Cepeda, 2019).

Al mismo tiempo, mediante el presente trabajo se trata de analizar cómo se da esa evolución en igualdad en el ámbito laboral, social y legislativo especialmente, a través del estudio de caso de la empresa Indra Sistemas S.A, para ver como esta entidad pone en práctica los planes de igualdad, así como la conciliación laboral y familiar.

Es por todo esto que he decidido realizar mi Trabajo de Fin de Grado sobre las buenas prácticas en igualdad de género y también porque considero que la lucha de igualdad entre hombres y mujeres es un tema fundamental en la actualidad y, además, es un asunto que ha estado muy presente a lo largo de estos cuatro años en los que he estudiado el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

2. MARCO TEÓRICO

Para comenzar, debemos de explicar la palabra “*segregación*” y su definición. Según la Real Academia Española, segregación consiste en la «acción y efecto de segregar» y se define como “separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales” (Real Academia Española, 2019). Por lo cual, podemos entender que la segregación consiste en una discriminación o exclusión de una persona por motivos sociales, culturales, políticos, raciales o religiosos.

Una vez entendido este concepto, debemos de hacer referencia a la segregación ocupacional por sexos en el mercado laboral, que consiste “en una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo masculino y femenino” (López, Nicolás, Riquelme, & Vives, Nerea, 2019, pág. 162)

A partir de aquí, de entre todos los tipos de segregación, nos fijamos en la “*segregación horizontal*” que es “la tendencia a que los hombres y las mujeres desempeñen profesiones distintas” (López, et al., pág. 162).

Esta separación ha incidido mayoritariamente en las mujeres provocando una exclusión social, debido a que se ocupan en sectores feminizados. La mayor parte de las ocupaciones a las que acceden se corresponden con actividades que tradicionalmente se han considerado que deben de llevarse a cabo por mujeres, ejemplo de ello son la educación, limpieza, confección textil, asistencia a los demás, etc. Para demostrar que este fenómeno se está dando he acudido a dos informes, uno publicado por la Fundación de Economía Aragonesa (FUNDEAR) y otro publicado por Consejo Económico y Social de Aragón (CESA), que recogen lo siguiente:

Se está observando, cómo en los últimos años, especialmente en la segunda mitad de los noventa, la segregación ocupacional por sexo sigue aumentando. Las mujeres y los hombres siguen ocupando mayoritariamente puestos feminizados o masculinizados, y la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha realizado en ocupaciones que ya estaban previamente feminizadas (Fundear, 2011, pág. 15).

Una formulación muy sencilla de este modelo supone que i) la población activa está formada por el mismo número de mujeres que hombres; ii) hay tres ocupaciones diferentes en el mercado laboral, X, Y, Z; iii) tanto hombres como mujeres son igualmente productivos en las tres ocupaciones; iv) los mercados de productos son competitivos. Como consecuencia de la segregación ocupacional, el trabajo Z es un trabajo femenino, mientras que las ocupaciones X, Y son masculinas. Esto supone una exclusión de las mujeres en las **ocupaciones** X e Y de trabajo por la existencia de barreras de movilidad

para que las mujeres se muevan a las posiciones X, Y, ya que suelen ser ocupadas por hombres (CESA, 2019, pág. 33).

La incorporación de las mujeres a sectores considerados que deben de realizarse por el sexo femenino, proviene debido a que en la sociedad la mujer y el hombre aún persiste una ideología muy arraigada de que cada uno tiene su rol, siendo la mujer la que ha sido asignada al hogar y al cuidado de hijos.

La vivencia de la dualidad como conflicto sería el primer indicador de la percepción de las mujeres de su propio cambio, en la medida en que se toma como referencia la generación anterior en la que el papel de la mujer estaba definido únicamente por su posición en la familia, y, por tanto, no entraba en contradicción con otros posibles roles alternativos. (...) Hemos de ver cómo el «dentro», que es el lugar de la expansión femenina natural, se identifica muy frecuentemente con «la familia», «lo familiar», «los hijos», «las relaciones con el marido» que pertenecen al mundo «privado», el mundo propio de las mujeres (Alberdi, Escario, & Haimovich, 1984, pág. 44).

Después de revisados varios aspectos que hacen referencia al papel que desempeña la mujer, tanto en la familia, como en la sociedad, etc., podemos decir que las actividades que realiza se hallan determinadas históricamente por la sociedad y cuyos cambios en dichas actividades han sido mínimos, ya que como se ha tratado, al concebirse a la mujer como un ser derivado del otro, (aspecto religioso), se haya implícito su rol como subordinada a otro, al servicio del hombre, ya sea al padre, al “jefe” o esposo, (...) (Alejandre, 2000, pág. 77).

Pero esta división de roles no es reciente, ya el sociólogo Émile Durkheim (1893,1987) nos mostraba la asignación de roles a cada género a través de su obra “*La División del Trabajo Social*”.

Hace tiempo que la mujer se ha retirado de la guerra y de los asuntos públicos, y que su vida se ha reconcentrado toda entera en el interior de la familia. Posteriormente su papel no ha hecho sino especializarse más. Hoy día, en los pueblos cultos, la mujer lleva una existencia completamente diferente a la del hombre. Se diría que las dos grandes funciones de la vida psíquica se hallan como disociadas, que uno de los sexos ha acaparado las funciones afectivas y el otro las funciones intelectuales (Durkheim, La división del trabajo social, (1893,1987)).

Esta asignación de roles en las sociedades capitalistas favorece que exista diferenciación entre la esfera doméstica y la productiva, donde se asocia a la mujer a los trabajos reproductivos o domésticos y al hombre al trabajo productivo, favoreciendo una desigualdad entre hombres y mujeres.

En todo el mundo, la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado es realizado por mujeres, lo que reduce sus posibilidades de incorporarse al trabajo remunerado. Forma parte de una tradición de división sexual del trabajo que cobra nuevo sentido en las sociedades actuales en las que la autonomía individual se vincula estrechamente a la posibilidad de obtención de rentas laborales (Durán, El trabajo no remunerado en la economía global, 2012, pág. 41)

La división sexual del trabajo entre los hombres y las mujeres es, por consiguiente, en primer lugar, la atribución a los hombres del trabajo productivo y su exención del trabajo doméstico, y la asignación a las mujeres a este último a pesar de que cada vez son más numerosas, en una sociedad salarial como la nuestra, las que quieren entrar o permanecer en el mercado laboral (Hirata & Kergoat, 2000, pág. 142).

Hasta aquí se podría entender que la *“división sexual del trabajo”* no es más que un principio de complementariedad y a pesar de existir tareas mixtas, actualmente, la mayoría siguen siendo asignadas a mujeres o a hombres, provocando la existencia de una desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

La desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado tiene un componente mucho más importante de segregación laboral, con diferentes dimensiones: desigual participación, concentración en sectores y empresa de salarios inferiores, ocupaciones de menor responsabilidad, peores contratos, etc. Una parte de esa segregación se explica por el rol social de la mujer, (...) (De la Rica & Denia & Domínguez & Gálvez & Goerlich & Guilló & Rodríguez, 2010, pág. 16 y 17).

Todos estos conceptos serán los que nos guiarán durante el presente Trabajo de Fin de Grado a comprender y a entender mejor la situación de las mujeres en la actualidad en el mercado laboral.

3. METODOLOGÍA

Este Trabajo fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos propone la realización de una investigación de las buenas prácticas en igualdad de género en la empresa Indra Sistemas S.A. Con esta investigación podremos reflexionar sobre la igualdad de las mujeres y sobre el acceso de ellas a puestos directivos.

Para la búsqueda, explotación y recopilación de datos se han utilizado diferentes fuentes.

- 1) Revisión legislativa de la normativa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto a nivel autonómico, nacional e internacional.
- 2) Recopilación de información por internet, a través de webs gubernamentales como: el Boletín Oficial del Estado (BOE), Organización de las Naciones Unidas (ONU), Unión Europea, Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, entre otras.

Asimismo, los autores que me han ayudado a entender la situación que han vivido y siguen viviendo las mujeres en cuanto desigualdad han sido:

Tabla 1 Autores seleccionados

Autor	Título	Año
M.ªÁngeles Duran	El trabajo no remunerado en la economía global	2012
Inés Alberdi, Pilar Escario y Perla Haimovich	Actitudes de las Mujeres hacia el cambio familiar	1984
Émile Durkheim	División del Trabajo Social	1893 - 1987
Helena Hirata y DanièleKergoat	Una mirada a la división sexual del trabajo	2000

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores seleccionados.

Por otra parte, para contrastar este marco teórico, se han realizado entrevistas en profundidad a dos trabajadoras de la empresa Indra Sistemas S.A, adecuando la estrategia conversacional de la sociología al análisis de este caso, desde la dinámica participativa en perspectiva de los actores que se ha apoyado en el relato en primera persona para analizar lo que en palabras de Pujadas Muñoz (2002):“modificaciones significativas, tanto en el comportamiento, como en los sistemas de valores por parte de los grupos sociales implicados” (pág. 63), interpretando la evolución y trayectoria hacia la igualdad de la empresa como agente de cambio organizacional.

Para la realización de las preguntas se ha establecido un guión semi estructurado de entrevista, con preguntas agrupadas en cuatro bloques temáticos:

- a) El papel de la mujer en la empresa
- b) Conciliación de la vida familiar y vida laboral

- c) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- d) Facilidades para la promoción a puestos directivos.

Para preservar la confidencialidad de las dos personas entrevistadas, se han anonimizado mediante la sigla E (de entrevista) + N.º: entrevista 1 (E1) Entrevista 2 (E2)

Se ha recopilado información sobre la empresa a través de su página web, a su informe de responsabilidad social corporativa, su plan de igualdad, su plan de conciliación laboral y familiar y también se ha tenido acceso a su política de procedimientos frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Por último, se ha recabado datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística que ha permitido la realización de comparaciones en función del sexo; en lo relativo a los salarios; tipos de contratos y sectores económicos en los que impera cada sexo.

4. FUNDAMENTACIÓN

4.1. Legislación sobre igualdad laboral en España

Es conocido que las diferencias de trato y salario entre hombres y mujeres en el mercado laboral han provocado desigualdades asentadas en hábitos sociales tradicionales que incluso impedía que las mujeres no pudieran acceder a ningún trabajo, quedándose en casa cuidando de los hijos. Aún con todo, el cambio social previo a la instauración de la República en España, permitió cierta evolución según la Dra. Isabel Pérez Molina¹, en su artículo *“Las mujeres durante el Franquismo”* la llegada de “la II República representó para la mujer un cambio lleno de esperanzas” (Molina Pérez, 2018) que se frustraría posteriormente con la llegada del franquismo.

Con la necesidad de mano de obra debido al desarrollo industrial, las mujeres que hasta entonces ayudaban en el campo a sus familias o ejercían como empleadas de hogar, pasaron a incorporarse al mundo asalariado, principalmente en el sector industrial, pero las diferencias entre sexos han seguido estando hasta nuestros días.

La Revolución Industrial supuso un punto de ruptura histórico en la vida laboral de las mujeres. El paso del trabajo desde la agricultura a las fábricas abrió nuevas oportunidades de trabajo, y convirtió a las mujeres en mano de obra muy apreciada por su destreza para muchas tareas fabriles, especialmente en un sector clave de la industrialización, el textil (Beneito & Joaquín, 2019).

En *“La mujer durante el franquismo”* se ha podido comprender como ellas han estado sometidas bajo la subordinación del hombre, pudiendo ellos ejercer un poder casi total sobre ellas y además durante esta época las mujeres estaban sujetas a normas patriarcales estrictas careciendo de derechos políticos y económicos.

La gran mayoría de las mujeres de la sociedad industrial ha entrado en el mundo de la producción por la puerta de servicio. Casi siempre se les ha encargado tareas manuales, (...) inferior al de sus compañeros hombres, aunque realicen trabajos similares, (...). Se ha infiltrado de tal modo la ideología patriarcal dentro del trabajo, que se acostumbra a mantenerlas en condiciones inferiores y de clara subordinación a sus compañeros, ya que se da por sentado que un compañero varón se siente humillado si una mujer le da órdenes (García Cárcel, 2002-2003).

Las mujeres durante el desarrollo industrial seguían trabajando sin marcos legales adaptados a su participación, pero poco a poco empezaron a hacerse visibles en los sectores secundarios y terciarios. La incorporación de las mujeres al empleo a la par del crecimiento de la economía española y el auge del

¹ Isabel Pérez Molina. Licenciada en Historia Contemporánea por la Univ. de Barcelona, Máster en Historia de las Mujeres y Doctora en Historia Moderna por la Univ. de Barcelona.

turismo en los años 70 provocaron cambios en la legislación laboral, aprobándose la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, recogidos en los siguientes artículos:

Artículo primero:

La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley (Ley 56/1961, 1961).

Artículo cuarto:

Uno. La mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo.

En las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o del estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

Las disposiciones reglamentarias determinarán los trabajos que, por su carácter penoso, peligroso o insalubre, deben quedar exceptuados a la mujer.

Dos. Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual (Ley 56/1961, 1961).

Aún con todo, la mujer sigue sufriendo discriminación y se ve reflejado en sus salarios siendo mucho más bajos que el de los hombres. Según datos publicados por la Encuesta de Población Activa del año 2012, el salario promedio anual de ellas representó el 76,1% del masculino, sin que se hayan producidos variaciones significativas en años anteriores (INE, 2014).

Según explica Ana María Pérez del Campo², presidenta de la Federación de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas:

Las mujeres comenzaron a trabajar en fuerzas políticas no reconocidas, en el partido comunista, en partidos socialistas, entre otros partidos de izquierda, que realmente fueron los partidos que apoyaron gran parte de las iniciativas propuestas en beneficio de la mujer (Pérez del Campo, 2019).

² Ana María Pérez del Campo es activista feminista española y presidenta de Federación de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas.

En junio de 1977 se celebraron las primeras elecciones, se legalizaron los partidos políticos y se disolvieron las instituciones franquistas. Las mujeres fueron avanzando en la mejora de sus derechos sociales, políticos y laborales a la par que los hombres y consiguieron incorporarse al mercado laboral, a la educación, a la toma de decisiones políticas y culturales, y a aquellas profesiones que durante la época franquista no se les permitía porque estaban prohibidas (Fundación Pablo Iglesias, 2005).

A continuación, se muestran algunos de los cambios legislativos que han revolucionado la vida de las mujeres:

Tabla 2 Cambios legislativos transformadores

Leyes	Transformaciones
Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer (Ley 56/1961, 1961)	Prohibir toda forma de discriminación laboral en función del sexo y expresamente la salarial.
Decreto 258/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la Ley 56/1961, de 22 de julio, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral (Decreto 258/1962, 1962) ³	Proponer igualdad y protección a ambos sexos
Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (Ley 14/1970, 1970) ⁴ .	Se reconoce el derecho a la educación de las mujeres.
Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961 (Decreto 2310/1970, de 20 de agosto., 1970)	Mejorar lo recogido en el Decreto 258/1962
Sufragio Femenino, 15 Julio de 1977	Se recupera el derecho al voto femenino suprimido durante la época franquista

³ Disposición Derogada

⁴ Disposición Derogada

Constitución Española, (1978)	Reconocimiento de los derechos de la mujer. Igualdad laboral
Ley 30/1981, 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio (Ley 30/1981, 1981).	En 1981 se recupera el derecho a poder divorciarse del hombre
Real Orden de 11 de junio de 1888, dispone que las mujeres sean admitidas a los estudios dependientes de este Ministerio como alumnas de enseñanza privada, y que cuando alguna solicite matrícula oficial se consulte a la Superioridad para que ésta resuelva según el caso y las circunstancias de la interesada (Real Orden de 11 de junio de 1888, 1910) ⁵	Acceso a la universidad por parte de las mujeres
Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (Ley 3/1989, 1989).	Ampliación del permiso de maternidad de las mujeres
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004, 2004)	Protección hacia las mujeres víctimas de violencia de género
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, 2007).	Igualdad entre mujeres y hombres

⁵ Disposición Derogada

Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (Ley Orgánica 2/2010, 2010).	Posibilidad de abortar
--	------------------------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del BOE

4.2. Políticas de igualdad de oportunidades

4.2.1. El periodo constitucional

El artículo 14 de la Constitución recoge el derecho a la igualdad como principio fundamental y transversal: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”⁶ (Constitución Española, 1978). Con la constitución se adopta como base para los derechos y leyes fundamentales la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948).

Otros artículos constitucionales amparan el principio de igualdad de trato a la mujer son:

Artículo 9.2 C. E:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Constitución Española, 1978).

Artículo 10.2 C. E:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social (Constitución Española, 1978).

4.2.2. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

El 24 de octubre mediante la Ley 16/1983⁷ se crea el Organismo Autónomo del Instituto de la Mujer. En base a la información obtenida en la página web oficial⁸ del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (en adelante IMIO) hemos podido saber que este organismo estuvo adscrito primeramente hasta el año 1988 al Ministerio de Cultura, pasando a ser parte en el año 2008 del Ministerio de Igualdad hasta su supresión en 2010. Posteriormente, en el año 2011 tras la reestructuración de los departamentos ministeriales el Instituto de la Mujer pasa a estar adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Posteriormente con la *Ley 15/2014, de*

⁶ Artículo 14 de la Constitución Española. Consultar página web www.boe.es

⁷ Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.

⁸ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

*16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medida de reforma administrativa*⁹, “se acuerda la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer”, teniendo como nueva designación “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades” “con el objetivo de racionalizar la organización de la Administración y así poder evitar duplicidades ante organismos administrativos” (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades; Ley 16/1983, 1983;1983).

La existencia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades “supuso un comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades de las mujeres” (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 1983), y así lo vemos mediante algunos artículos recogidos en la ley que hizo posible su creación.

Artículo segundo:

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Ley 16/1983, 1983).

Por tanto, el nacimiento del Instituto de la Mujer ha tenido como fin el “promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social” tanto del hombre como de la mujer y la participación de ellas en las diferentes esferas de la vida como son la social, económica, cultural y política. Este inicio de una política institucional para la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, se formalizó con continuados Planes para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres, “enfocados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no estuvieran discriminadas en la sociedad” (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 1983).

Es entonces, a partir de 1986, cuando comenzaron a crearse los Institutos de la Mujer de las Comunidades y a principios de los años 90, todas las comunidades españolas ya contaban con uno propio.

4.2.3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades

Estos planes sirvieron para detallar por un lado en qué consistían las políticas de igualdad de oportunidades y de discriminación positiva y por otro posibilitaron que la discriminación hacia las mujeres se viera como un problema global y no sectorial (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 1983).

⁹ Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

Tabla 3 Planes de Igualdad de Oportunidades

AÑO	PLAN	OBJETIVOS
1988-1990	Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres	Contribuir a la mejora de la situación social de las mujeres a través de medidas clasificadas en seis áreas: <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad en el ordenamiento jurídico • Salud • Educación y cultura • Familia y protección social • Cooperación internacional y asociacionismo • Empleo y relaciones laborales
1993-1995	Segundo Plan para Igualdad de Oportunidades de las Mujeres	Adopción de medidas para la promoción y desarrollo de las medidas de acción positiva, en las esferas de: <ul style="list-style-type: none"> • Formación • Empleo • Educación Cuenta con 172 medidas específicas para conseguir los cambios estructurales para el desarrollo y participación activa de la mujer en la política, trabajo y cultura.
1997-2000	Tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres	Entrada del principio de igualdad en las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las áreas de la vida social, con el objetivo de transformarse en agentes copartícipes de la toma de decisiones, puesto que, sin su mediación, era imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo.

Fuente: Elaboración propia a partir datos publicados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

4.3. Acceso de las mujeres al trabajo

Haciendo un análisis de los comienzos del siglo XX, las mujeres fueron protagonistas y receptoras de grandes cambios en niveles educativos y en el ámbito de la dependencia económica (Alberdi & Alberdi, 1984, págs. 1-14). El acceso a un trabajo remunerado, a diferentes profesiones, a posibilidades de promoción y a la obtención de un salario, han permitido que las mujeres dejen atrás la sumisión a la que estaban sometidas bajo las directrices del hombre y evitar el matrimonio como solución o medio de vida (Cristobal, 1999, págs. 63-67).

Aún con todos estos avances de la mujer como el acceso al trabajo remunerado persiste cierto arraigo a organizar la sociedad y el mercado laboral en función de la tradicional perspectiva de la división sexual del trabajo manteniendo la segregación de tipos de trabajo de hombres y tipos de trabajos de mujeres. Esto se ha dado principalmente en sociedades con economías de subsistencia, que es donde suele prevalecer la segregación entre actividades masculinas y femeninas; la división de roles por sexo; un funcionamiento basado en la solidaridad orgánica (Durkheim, (1893,1987)), orientándose a un criterio de organización social que se sostiene en la dependencia de una persona de otra de distinto sexo de manera complementaria para poder subsistir (D'Argemir, 1995, págs. 31-43 y 50-52).

Según Pérez¹⁰ (2019) la participación laboral de las mujeres en España se ha concentrado principalmente en el sector servicios, de cuidados, de educación y sanidad. Por ejemplo, en 2019 el 76% de las mujeres estaban ocupadas en este sector.

La tercerización de la economía se confirma al analizar los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el tercer trimestre del año 2019, según los cuales 15 de los casi 20 millones de personas ocupadas en España trabajan en el sector servicios (es decir, el 76 %). De estos 15 millones, las mujeres suponen el 53 % (8 millones), de manera que son mayoría en dicho sector. Por otra parte, al calcular cómo se reparte la ocupación femenina entre los 4 sectores económicos, se vuelve a constatar su abrumadora presencia en el sector terciario dado que emplea a 8 de los 9 millones de ocupadas en nuestro país, o lo que es lo mismo, 9 de cada 10 mujeres se dedican al sector terciario (Pérez, 2019).

Por otro lado, Pérez (2019) a través de su análisis ha reafirmado que las mujeres que se ocupan en el sector servicios, un tercio de las mujeres de entre 35 y 44 años de edad se distribuyen en otros sectores como la enseñanza o la administración pública.

Las ramas de actividad en donde están más representadas (...) la enseñanza, los servicios a las empresas, la administración pública, (...). Esto dibuja un panorama de segregación ocupacional (la

¹⁰ Anna Pérez Quintana Profesora agregada universidad. Área especialización: Economía, empresa y género. Directora Unitat d'Igualtat UVic-UCC, Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya

mayor parte de las mujeres trabajan en un menor porcentaje de ocupaciones, muy feminizadas y de evolución lenta) (Pérez, 2019).

A la ocupación de la mujer en estos sectores se le suma los niveles de inestabilidad y precarización que han afectado a la mujer desde que se le permitió el acceso al mercado laboral hasta la actualidad (Ubieto, 2019).

Todavía hay trabajos de “mujeres y de hombres”, y estos trabajos feminizados tienen peores condiciones laborales porque debido a condiciones estructurales, ahora y en el pasado, las mujeres tienen menos posibilidades de elección y más presión para desempeñar trabajos mal retribuidos. También, por supuesto, y esto es importante, porque tienen que combinarlos con el trabajo invisible en el hogar (Alabao, 2017).

La vulnerabilidad a las que han sido y siguen sometidas en materia de condiciones laborales está muy presente todavía, un ejemplo de ello es que la gran mayoría cuenta con un contrato temporal o a tiempo parcial y solo unas pocas tienen un empleo con contrato indefinido.

Otro triste récord (...) es que somos el país de Europa con más trabajos temporales. Otra vez, de mayoría femenina y sigue subiendo, casi el 80% de los contratos firmados por mujeres son temporales. Temporalidad, jornadas parciales e inestabilidad en el empleo cóctel perfecto para presionar a la baja los salarios (Alabao, 2017).

4.3.1. Brecha salarial, temporalidad y parcialidad

En el mercado laboral se presencia el fenómeno de discriminación salarial por sexo. En España, al igual que buena parte de los países desarrollados, las mujeres están infravaloradas y perciben menos ganancias que los hombres, inclusive en los mismos puestos dentro de una misma empresa.

El segundo aspecto, (...) pone de manifiesto otro tipo de explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres (...). Al comparar hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación, así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato, el diferencial en los complementos salariales asciende al 31% a favor de los hombres (De la Rica, et al. 2010).

Uno de los factores que influyen en las ganancias de las mujeres es debido a la temporalidad y la parcialidad que están sufriendo si se comparan con los hombres.

En cuanto a parcialidad:

La proporción de personas trabajadoras con contrato a jornada parcial en el tercer trimestre de 2019 se situó en un 15,1%, (...). Se observa en este caso, aún más distancia por sexo. La tasa de parcialidad femenina ha alcanzado un 23,8%, 1 décima más que en 2018 (23,7%), mientras entre los hombres sólo representa al 7,1%, mostrando también un aumento de 0,2 puntos (6,9%). La diferencia por sexo ha pasado de 16,8 puntos en 2018 a una cifra muy similar en 2019: 16,7 puntos (Viñas, 2019, pág. 8).

En cuanto a temporalidad:

En el tercer trimestre de 2019 la tasa de temporalidad del mercado laboral español, medida como la proporción de personas asalariadas con contrato temporal sobre el total, llegó al 26,7%, (...). Las diferencias por sexo siguen siendo llamativas. Mientras la tasa de temporalidad femenina ha alcanzado un 27,7% (0,7 puntos menos que en 2018), la masculina llega al 25,8%, mostrando un descenso anual similar. La brecha por sexo se ha ampliado una décima en el último año, desde 1,8 puntos a 1,9 en 2019 (Viñas, 2019, pág. 5).

Por otra parte, la discriminación contra las mujeres en el trabajo va mucho más allá de la temporalidad y la parcialidad, viéndose afectadas también por la precarización.

El índice de precariedad entre las mujeres ha alcanzado un 9,1%, 5 décimas menos que en 2018 (9,6%), mientras entre los hombres representa la mitad: un 4,2% en 2019, mostrando también una reducción de 1 décima desde un año atrás (4,3%). La diferencia por sexo ha pasado de 5,3 puntos en 2018 a 4,9 en 2019 (Viñas, 2019, pág. 10).

Por otro lado, 9 de cada 100 mujeres ocupadas en el mercado laboral sufren la precariedad de temporalidad y parcialidad.

Unas circunstancias, de temporalidad y parcialidad involuntarias, que están extendidas por el conjunto del mercado de trabajo español, pero que sufren en mayor medida las personas más discriminadas en el mercado de trabajo: mujeres y personas de origen extranjero (extranjeros y con

doble nacionalidad). De cada 100 mujeres, sólo 58 tienen un empleo indefinido y a jornada completa, mientras de cada 100 hombres son 71 los que disfrutan de esta situación (Viñas, 2019, pág. 14).

Tabla 4 Tasas parcialidad, temporalidad, precariedad por sexo III trimestre de 2019

Tasa parcialidad		Tasa temporalidad		Tasa precariedad	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
23,8%	7,1%	27,7%	25,8%	9,1%	4,2%

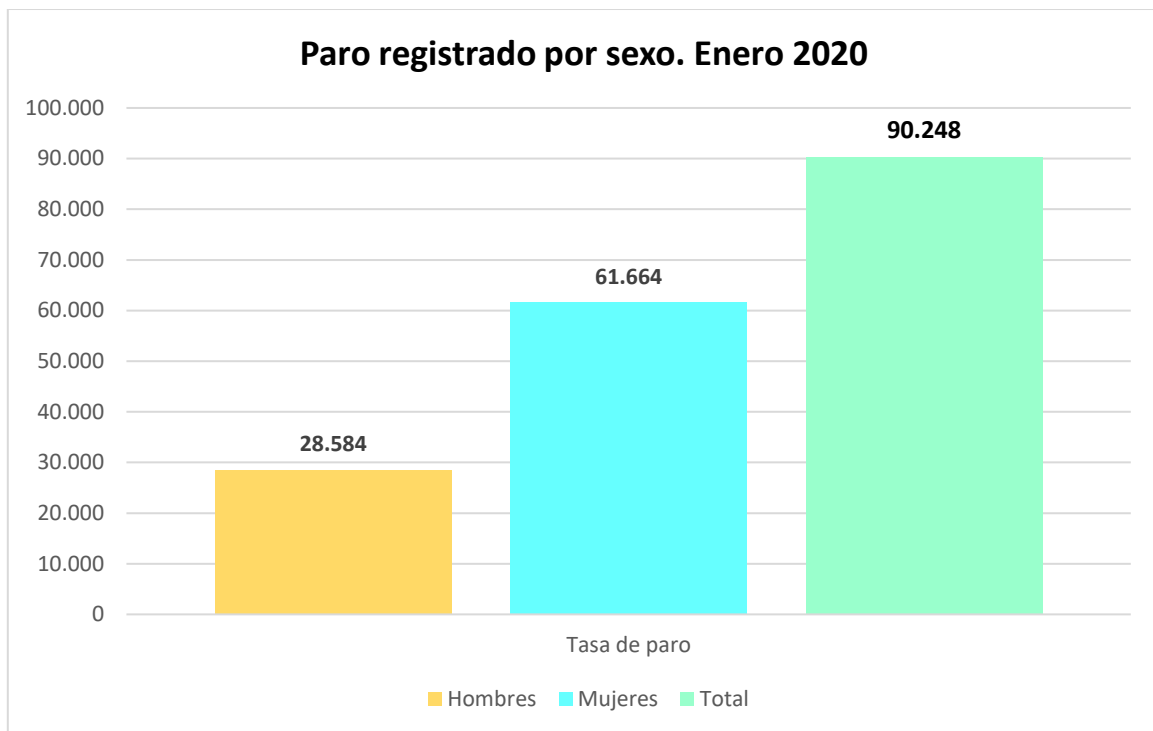
Fuente: Elaboración propia, a partir de microdatos EPA (INE)

No sólo se ha agravado el nivel de discriminación de las mujeres en el mercado laboral español, sino que además España figura como el segundo país de la Unión Europea con el nivel de desempleo femenino más alto.

España registró una tasa media de desempleo femenino del 17% en 2018, por debajo del 24,2% de Grecia y casi diez puntos por encima del promedio europeo (7,1%). Pese a que el porcentaje español es alto, se ha conseguido reducir en casi diez puntos el máximo alcanzado en 2013 (26,7%) (Rtve, 2019).

Durante los últimos años la tasa de desempleo femenino se ha contenido, para bajar del 26,7% en 2013 al 19% en 2017 (Agencia EFE, 2018). En enero de 2020 según datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el paro registrado aumentó en 90.248 personas (Mitramiss, 2020).

Gráfico 1 Paro registrado por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Como se puede observar en el gráfico el paro femenino creció el doble que el masculino, aunque según publica el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social desde enero de 2019 el desempleo entre los hombres ha disminuido un 0,25% y el de las mujeres un 1,48% (Mitramiss, 2020). Estos datos demuestran una vez más que existen carencias en el mercado laboral español.

Por otro lado, nos encontramos con la brecha salarial o la diferencia salarial de género. Pero hasta este punto, ¿qué significa este término?

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Comisión Europea, 2014).

Para medir la cuantía de las brechas salariales se tienen en cuenta diferentes indicadores que se incluyen en brechas salariales ajustadas y brechas salariales sin ajustar.

Tabla 5 Indicadores de Brecha Salarial

Brechas salariales sin ajustar		Brechas salariales ajustadas
Diferencia salarial total	Diferencia salarial por hora	Características socioeconómicas y laborales

Fuente: Elaboración propia a partir del estudio elaborado por Price Waterhouse Coopers Asesores de Negocios, S.L.

Para el cálculo de la brecha sin ajustar se tienen en cuenta los indicadores de diferencia salarial y por hora de los empleados, sin tener en cuenta las posibles diferencias que se puedan dar entre ambos sexos. El dato obtenido nos muestra una medida general de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres (CEOE, 2019).

Para el cálculo de la brecha ajustada se tiene en cuenta las características laborales y socioeconómicas de los empleados. Para este cálculo se incluyen variables como por ejemplo la edad, nivel educativo, sector de la actividad, tipo de contrato, ocupación, jornada, antigüedad y tamaño de la empresa. Este cálculo de la brecha salarial ajustada nos muestra una aproximación de la diferencia que existe de salario entre mujeres y hombres por la realización del mismo trabajo (CEOE, 2019).

Cuando hablamos de salario medio, se está realizando una estimación de la cuantía retributiva que percibe, de media, un trabajador por cuenta ajena al año (INE, 2018).

En España, en el año 2017 la brecha salarial entre hombres y mujeres se situó en un 21,9%. El salario medio bruto anual de las mujeres durante este año se encontraba en 20.607,85€ frente a los 26.391,84€ de los varones (INE, 2017)

Tabla 6 Brechas salariales por años (2008 al 2017)

Año	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Diferencia Ganancias Anuales	% Brecha Mujeres/Hombres
2017	20.607,85	26.391,84	-5.783,99	-21,92%
2016	20.131,41	25.924,43	-5.793,02	-22,35%
2015	20.051,58	25.992,76	-5.941,18	-22,86%
2014	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	-23,25%
2013	19.514,58	25.675,17	-6.160,59	-23,99%
2012	19.537,33	25.682,05	-6.144,72	-23,93%
2011	19.767,59	25.667,89	-5.900,30	-22,99%
2010	19.735,22	25.479,74	-5.744,52	-22,55%
2009	19.502,02	25.001,05	-5.499,03	-22,00%
2008	18.910,62	24.203,33	-5.292,71	-21,87%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos encuesta anual de estructura salarial. (INE)

Según los datos proporcionados por la Encuesta Anual de Estructura Salarial se puede observar como el porcentaje de la brecha salarial ha ido aumentando desde el 2009.

Por otro lado, la brecha salarial de 2017 entre hombres y mujeres se reduce si se tiene en cuenta algunos sectores de actividad, por ejemplo, vemos como en el sector de la Hostelería, la brecha salarial es del 18,45%, en el sector de la Información y comunicaciones, la brecha salarial es del 16,08% y en el sector de Actividades Artísticas, recreativas y de entretenimiento, la brecha salarial es del 19,99%. Este descenso de brechas salariales sólo sucede en los sectores donde los salarios son bastantes más bajos.

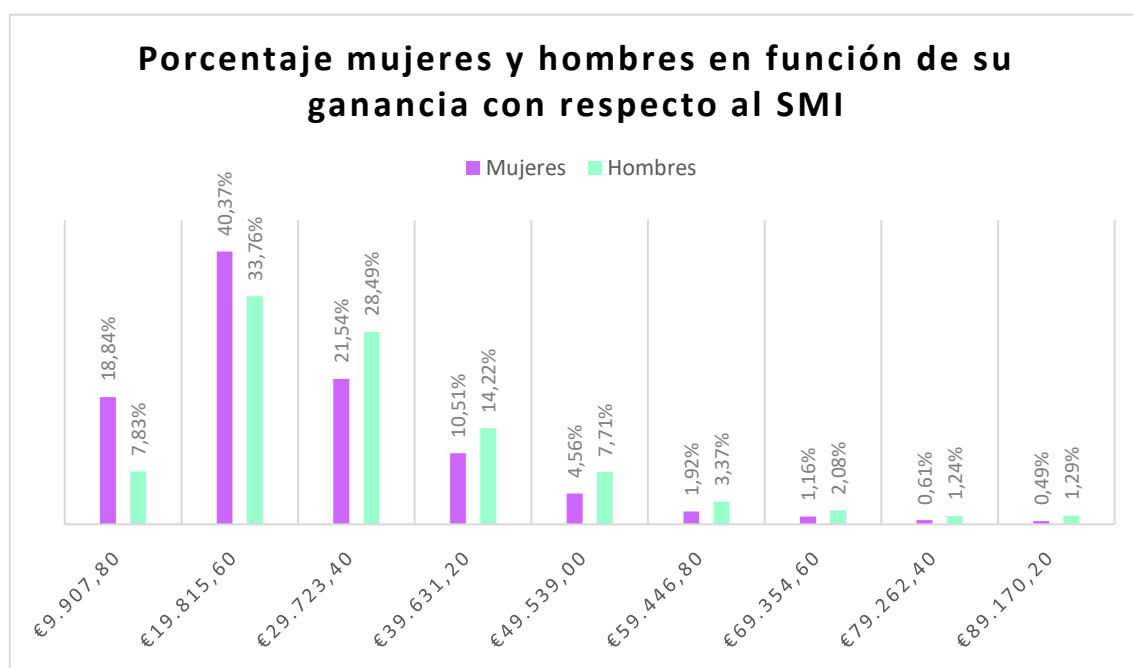
Tabla 7 Brecha salarial por sectores de actividad (Año 2017)

Sector Actividad	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% de brecha
Todas las secciones	20.607,85	26.391,84	21,92%
C Industria manufacturera	22.857,78	28.741,18	20,47%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.010,74	27.628,19	13,09%
I Hostelería	13.161,33	16.138,88	18,45%
J Información y comunicaciones	30.015,53	35.768,78	16,08%
K Actividades financieras y de seguros	38.521,06	50.049,17	23,03%
L Actividades inmobiliarias	18.488,32	25.392,77	27,19%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	22.708,98	33.020,51	31,23%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.604,08	20.174,91	32,57%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.839,44	33.735,05	29,33%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15.526,43	19.406,65	19,99%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En el siguiente gráfico, en función de la ganancia de hombres y mujeres con respecto al SMI del 2017 situado en 9.907,80€. Vemos como la presencia de mujeres es superior a la de los hombres en los salarios más bajos, esta situación cambia a partir de quienes perciben como máximo dos veces el SMI.

Gráfico 2 Porcentaje de mujeres y hombres en función de su ganancia con respecto al SMI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En base a lo analizado en las tablas y en los gráficos, podemos decir que estas diferencias salariales se deben a un trato discriminatorio en el entorno laboral.

Además, varios son los estudios que señalan que las mujeres españolas reciben un 30% menos de salario anual que los hombres, Comisiones Obreras señaló que ellas han de trabajar 109 días más para poder ganar lo mismo que un hombre (Comisiones Obreras, 2017).

Otro informe del Consejo Económico y Social de Aragón, (CESA, 2019), dirigido por Inmaculada García Mainar y Víctor Montuenga Gómez, demostró que las mujeres aragonesas perciben de salario bruto un 27% menos que los hombres, cuatro puntos más que la media nacional. Esta brecha salarial que se da en Aragón es una de las mayores de toda España, por detrás de Navarra, Cantabria y Asturias. Así, el “salario por hora es del 20%, tres puntos más que en el conjunto de España y en remuneraciones en especie la brecha salarial asciende al 56% en esta región, y al 33% en el importe de los complementos salariales” (ABC, 2019).

Por otra parte, también ha informado el CESA (2019), que la brecha salarial que existe no se debe tanto a una discriminación laboral, sino que hay varios factores que influyen, como que la mayoría de los contratos a tiempo parcial son disfrutados mayoritariamente por mujeres, o también por la existencia de más mujeres que hombres en actividades con salarios más bajos (CESA, 2019, págs. 85-86). Sigue diciendo el estudio que esta brecha salarial existente no afecta a todas las trabajadoras por igual; siendo las más afectadas las mayores de 30 años de edad. A pesar de los datos pesimistas que recoge el estudio, señala, que “con el tiempo la brecha salarial” irá desapareciendo progresivamente. Así pues, en el año 2017 hubo una reducción de la brecha salarial al 21,92% por primera vez en la última década desde el año 2008. Esta

reducción del 21,92% es casi medio punto que el año 2016 y dos puntos por debajo del año 2013, año desde que empezó a reducirse la brecha de manera progresiva¹¹.

Como vemos en estos informes, la temporalidad y las jornadas reducidas son factores de desigualdad económica para las mujeres. Un estudio de las mujeres y el trabajo a tiempo parcial (Beltrán, 2000) indica que la aceptación de estos contratos parciales por parte las mujeres es debido a la vulnerabilidad que sufren.

Por otra parte, el sistema productivo (y dentro de él las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo) interactúa con el sistema de reproducción social pagando menores salarios a las mujeres y asignándoles aquellas ocupaciones que se corresponden con una posición subordinada en la jerarquía de la empresa. Con este razonamiento, reforzamos la explicación de la posición de vulnerabilidad de las mujeres que las lleva a aceptar peores condiciones de trabajo, elemento este último que va a ser determinante para entender las cifras de ocupación femenina a tiempo parcial en España (Beltrán, 2000, pág. 157).

Las empresas crean un puesto con una jornada parcial en la medida en que buscan contratar a mujeres, puesto que son ellas las que están dispuestas a aceptar peores condiciones laborales a causa de su posición de debilidad en el mercado de trabajo.(...) Como consecuencia de ello, las ocupaciones a tiempo parcial se concentran en los puestos de trabajo que son tipificados como femeninos por la segregación ocupacional existente, no porque sean las mujeres las que demanden esta jornada sino porque~ son las que primordialmente están dispuestas a aceptarla (Beltrán, 2000, pág. 159 y 160).

Por otro lado, con la reforma laboral y la crisis devenida desde el 2008, las condiciones laborales han empeorado incidiendo principalmente en las mujeres.

“Desde el año 2013, en el que se inicia una tímida recuperación económica, mientras 11.300 hombres, el 39% del total de desempleados, han logrado salir de las listas del paro, tan lo han hecho 2.300 mujeres, un 9,8%, lo que ha disparado la brecha en tasa de paro a 3,34 puntos a finales del año pasado (14,26% para las mujeres frente al 10,92% de los hombres), la mayor desde el año 2008. (...) “Quienes han conservado el empleo o han logrado recuperarlo han sufrido un grave deterioro de sus condiciones de trabajo, que también se ha repartido de forma desigual en función del género. Así lo

¹¹Ver tabla 6 Brechas salariales por años (2008 al 2017)

evidencia el hecho de que más de la mitad de las personas con contrato temporal, concretamente el 55,5%, sean mujeres, cifra que se dispara hasta el 79% en el caso de quienes trabajan a tiempo parcial” (UGT, 2017).

No podemos olvidar cuando hablamos de brecha salarial la “*división sexual del trabajo*”, dado que muchas de las razones que justifican la existencia de este tipo de contratación en el mercado laboral se asienta en la atribución de rol a la mujer de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, agudizando la brecha de género de la mano de la brecha de remuneración.

Los fundamentos de esta argumentación responden al hecho de que la jornada a tiempo parcial es un modo de inserción parcial en la esfera productiva. Ello nos remite a una ocupación a tiempo parcial voluntaria derivada de las responsabilidades familiares (...) Dentro de la distribución familiar del reparto de tareas y el volumen de horas total dedicado a las mismas, podemos observar que el grueso del trabajo doméstico es llevado a cabo por las mujeres, (...) (Beltrán, 2000, pág. 145).

María Ángeles Durán¹² ha coordinado diferentes estudios, *El trabajo no remunerado en la economía global* (2012), *Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares* (2000), sobre los usos del tiempo para cuantificar el valor del trabajo no remunerado en España, haciendo principalmente hincapié en las diferencias que existen de género en la realización de este tipo de trabajo.

La situación ocupacional de los responsables de hogar es muy diferente según el género. La mayoría (61%) son amas de casa, y sólo una cuarta parte (26%) del total (varones y mujeres) tienen empleo. Sin embargo, el reducido número de varones responsables de hogar tienen una situación completamente distinta: el 48% tiene empleo y el 30% son jubilados, en tanto que entre las mujeres estas dos categorías sólo alcanzan, respectivamente, el 24% y el 7% del total (Durán, 2000, pág. 102 y 103).

El trabajo no remunerado doméstico es el que se realiza en los hogares para sí mismos o para otros miembros del hogar. A diferencia del trabajo forzoso y del voluntariado, la magnitud del trabajo doméstico no remunerado es enorme en todo el mundo. Tal vez fuese más preciso denominarlo *trabajo no monetarizado* para destacar que es un tipo de trabajo que no da lugar a transacciones

¹²Ángeles Durán (Madrid, 30 de noviembre de 1942) investigadora española especializada en el análisis del trabajo no remunerado y su relación con la estructura social y económica.

monetarias inmediatas, pero el uso ha impuesto el término *no remunerado* (...). En todo el mundo, la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado es realizado por mujeres, lo que reduce sus posibilidades de incorporarse al trabajo remunerado (Durán, 2012, pág. 40 y 41).

Un paso muy importante hacia la igualdad de las mujeres es el ansiado reconocimiento del trabajo no remunerado de tal forma que se haga visible y tenido en cuenta en las instituciones económicas, políticas y sociales.

En la actualidad, la búsqueda del reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como «verdadero trabajo» forma parte de la lucha política de las mujeres, y es la base de programas de redistribución que requieren no solo el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres sino entre las instituciones básicas de las economías contemporáneas: los hogares, las empresas y el Estado (Durán, 2012, pág. 41).

La dedicación al trabajo doméstico no remunerado por parte de las mujeres es un factor de uso del tiempo que disminuye las posibilidades de dedicarlas a otras cosas (el ocio, el estudio, el desarrollo profesional).

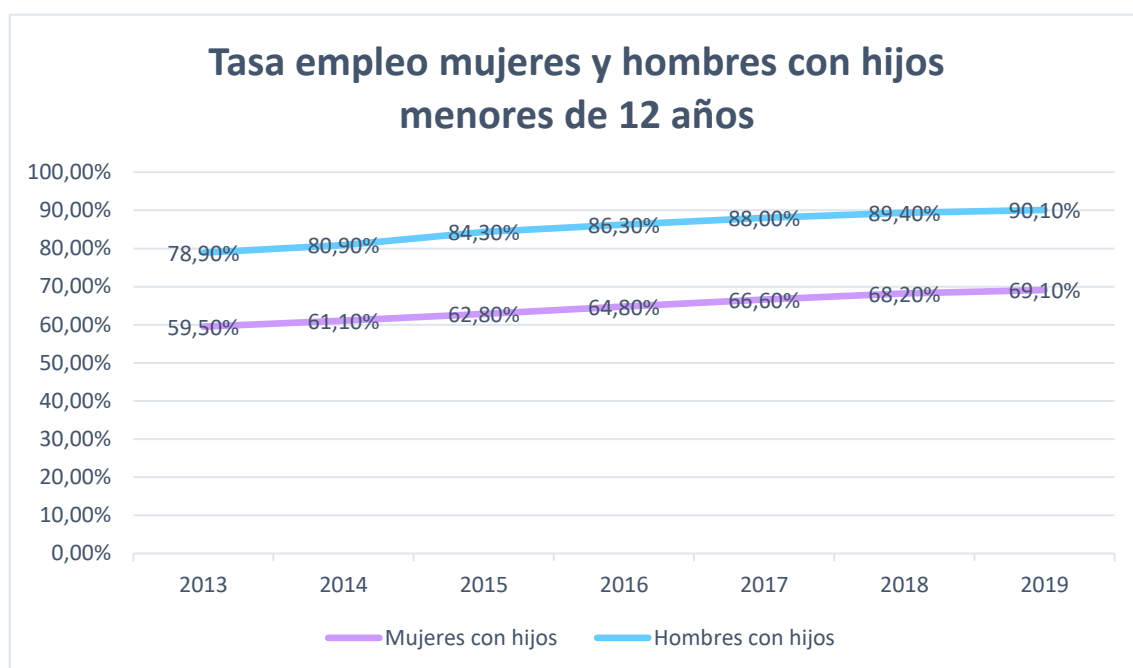
Esta sobrecarga de trabajo genera profundas desigualdades entre hombres y mujeres en el uso del tiempo, limitando la posibilidad de éstas para incorporarse al mercado laboral, acceder a la educación y participar en la vida pública y política; asimismo, restringe su acceso a la cultura, el arte, el deporte, al ocio. Todo esto constituye una clara limitación a la autonomía de las mujeres y al desarrollo de sus capacidades (Guerrera, 2018).

El cuidado de hijos y del hogar repercute negativamente en la carrera laboral de las mujeres, mientras que la de los hombres no se ve igualmente afectada. Esta participación de las mujeres se estanca o baja especialmente cuando se tiene hijos.

Tener hijos significa renunciar, en muchas ocasiones, a promocionar en una empresa, estar obligada a reducir la jornada y también sueldo, a coger excedencias para cuidar a sus hijos y, en el peor de los casos, a dar la espalda al empleo, con las consecuencias que ello implica en el futuro, cuando llegue la hora de cobrar la pensión (Alcelay, 2019).

Esta labor en el ámbito privado por parte de las mujeres, agudiza la brecha de empleo entre géneros.

Gráfico 3 Tasa de empleo de mujeres y hombres con hijos menores de 12 años. Años (2013-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como vemos en el gráfico, la brecha de empleo de mujeres con hijos disminuye con respecto a la de los hombres. En el año 2019 el valor de la tasa de los hombres es de un 90,10% frente a la de mujeres que se sitúa en un 69,10%.

En términos globales los indicadores más significativos del mercado laboral en el cuarto trimestre del año 2018 mostraron como las mujeres paradas eran mayor que los hombres, y hubo un mayor número de hombres ocupados y activos.

Tabla 8 Tasas relacionas con la actividad laboral. Año 2018

Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)
Actividad	64,45	53,08
Empleo	56,15	44,45
Paro	12,87	16,26

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por otra parte, un dato importante de funcionamiento del sistema social y la estructura del mercado laboral, fue el incremento de la tasa de actividad de las mujeres a raíz de la crisis del 2008, donde subió del 49,9% en 2008 a 54,03% en 2012, a la par que descendía la actividad y subía el desempleo en los hombres (El Periódico, 2019).

Según la economista María Jesús Fernández (2019), en una entrevista periodística, explica que el motivo del aumento de las mujeres durante la crisis se debió a que el hombre perdió su trabajo o decidió cambiar el trabajo por los estudios.

En muchas familias, el hombre, que era el sustento, perdió su trabajo, por lo que la mujer, que se dedicaba a los cuidados familiares, tuvo que salir a buscar trabajo.(...) El efecto principal de la reducción fue que los jóvenes se retiraron del mercado laboral para volver a las aulas (Fernández M. J., 2019).

La recuperación económica a partir de 2018, nos arrojó ese resultado de descenso de la tasa de actividad (53,08%), y recuperación de la de los hombres, reorganizando la estructura de fuerza productiva, y re posicionando según el marco tradicional a las mujeres al ámbito privado o como fuerza de trabajo complementaria, reduciendo sus posibilidades de igualación de su presencia en el mercado laboral como actor co principal. Aún con todo, en los últimos 40 años, la tasa de actividad femenina desde el año 1978 hasta 2018 ha pasado de un 28,1% a un 53,1% dando lugar a un crecimiento espectacular de la presencia femenina en el mercado de trabajo (El Periódico, 2019) y es coincidente con la participación femenina en el ámbito público y la transformación de las familias con la llegada de la democracia.

Las transformaciones que se han ido produciendo en la esfera doméstica desde los años setenta han reducido la tasa de fecundidad y favorecido la tasa de actividad de las mujeres y su desarrollo en su carrera laboral. Al respecto, Alberdi, Hainovich, & Escario, (1984) manifiestan que:

Las mujeres se ven a sí mismas como protagonistas de los cambios familiares; no sólo de la valoración diferencial en terminos de adaptabilidad o sensibilización hacia los cambios que se están realizando en las relaciones familiares, sino en términos de capacidad individual de transformación. En este sentido, coinciden las opiniones de las mujeres en afirmar que ellas vienen demostrando, ya desde generaciones anteriores y en la actualidad, que son más capaces que los hombres para adaptarse a cambios profundos, como puede ser la sustitución de algunos valores que se consideraban inseparables de la condición femenina, como la maternidad o la realización de la función doméstica, por la incorporación al mundo social (Alberdi, Hainovich, & Escario, 1984, pág. 51).

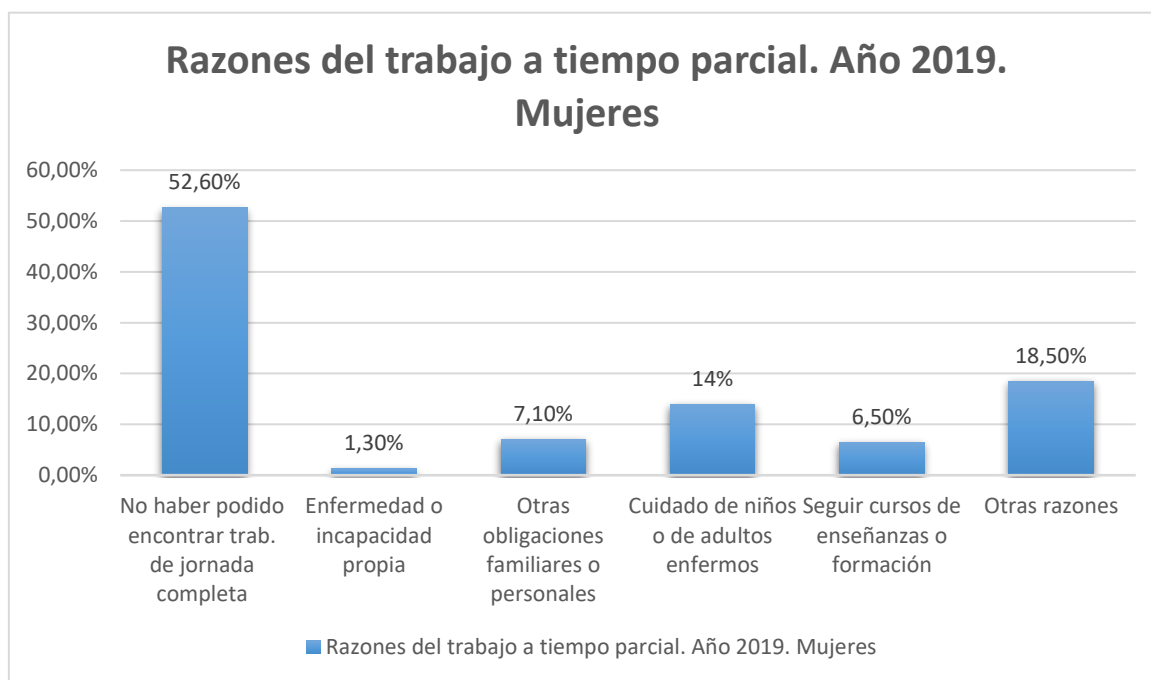
Asimismo, las mujeres que aceptan un contrato a tiempo parcial lo hacen de manera involuntaria, y señalan como causa de la parcialidad en mayor medida el cuidado de hijos y de adultos dependientes y las obligaciones familiares (INE, 2019).

En cuanto a la temporalidad y parcialidad, según un informe de febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, las mujeres tienen más presencia en el empleo asalariado, “pero en muchas ocasiones a costa de aceptar empleos temporales y, de manera patente, empleos con jornada a tiempo parcial”. La tasa de temporalidad afecta al 27,55% de las mujeres. Además, existe una diferencia elevada de la tasa de parcialidad de las mujeres con respecto a la de los hombres. Los datos, en el caso de parcialidad,

muestran como por “cada 4 asalariadas a tiempo parcial 3 son mujeres y por cada 4 mujeres 1 tiene un contrato con jornada a tiempo parcial” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

A continuación, se muestra un gráfico con las razones principales de porque las mujeres optaron en el año 2019 a un empleo a tiempo parcial en vez de uno a jornada completa según una publicación del INE.

Gráfico 4 Razones del trabajo a tiempo parcial. Año 2019. Mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

Como podemos observar el 52,6% de las mujeres no han podido encontrar un trabajo a tiempo completo ya sea por la falta de experiencia, nivel educativo, entre otras. En segundo lugar, vemos como el 14% de las mujeres no optan a un empleo a jornada completa debido al cuidado de hijos o personas mayores y el 7,1% lo hacen por obligaciones familiares o personales, lo que revela que más del 20% de las mujeres tiene razones ligadas a compromisos de rol y de género.

También las mujeres se han incorporado al mercado laboral con trabajos más precarios que los hombres a pesar de tener mayor cualificación. Un estudio de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (2018), publicó datos sobre el curso académico 2016-2017, donde se mostraba cómo las mujeres universitarias representaban un 54,7% del total del alumnado, frente al 45,3% de los hombres; y que el 81,9% de las mujeres aprobaban los créditos en los que se matriculaban, frente al 72,5% de los hombres (Fundación CYD, 2018).

Asimismo, es importante destacar que las mujeres representan una minoría en puestos de responsabilidad y se encuentran desproporcionadamente en sectores peor pagados, infravalorados y feminizados (TribunaFeminista, 2018). Según un informe publicado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (2016), la representación femenina en puestos de responsabilidad funcional se ubica en torno a un 20%, reduciéndose a la mitad cuando hablamos de la alta dirección, por tanto, solo un 10% de los grandes directivos son mujeres (Conde-Ruiz & Marra de Artímaño, 2016, págs. 3-4).

Un estudio realizado por la firma inglesa de reclutamiento online Ukjobs.net, en el que se encuestó a más de 3.000 trabajadores, reveló que “el 63% de las mujeres y el 75% de los hombres preferían tener un jefe masculino que femenino” (Fernández A. , 2018) lo que demuestra de manera muy patente los prejuicios existentes que se dan en la sociedad. De igual forma cabe decir que algunos estudios sobre relaciones laborales señalan que la forma de liderazgo de las mujeres:

Tiende a ser más democráticas y estar más orientadas hacia el resto de personas de la empresa.

Señalan que son capaces de crear un ambiente laboral más agradable porque suelen mostrar interés en los demás, cuentan con mayor empatía y son más colaborativas y flexibles en la toma de decisiones (Prevencion Integral, 2019)

Un estudio de Texas en Estados Unidos publicado en el *Journal of Health and Social Behaviour* (2014) reveló que son pocas las mujeres que alcanzan un puesto de mando y, cuando lo alcanzan deben hacer frente a estereotipos por el simple hecho de ser mujer, además cuando ocupan estos cargos de alta responsabilidad tienden deprimirse.

Lo más llamativo es que las mujeres analizadas en el estudio comparten rasgos socioeconómicos que, en teoría, son factores predictivos de buena salud mental: niveles de educación más altos, más ingresos, puestos de trabajo de mayor prestigio social y mayores cotas de satisfacción laboral y autonomía. Sin embargo, estas mujeres presentan más síntomas depresivos que las que ocupan puestos de menor jerarquía en la empresa. (...) Años de investigación en ciencia social concluyen que ejercer puestos de mando entre las mujeres implica más tensiones interpersonales, interacciones sociales negativas, falsos estereotipos, prejuicios, aislamiento social y resistencia por parte de sus subordinados, colegas y superiores. (...) Se presupone que una mujer que manda carece de la asertividad y carisma necesarios para ser líder. Sin embargo, cuando demuestra poseer estas cualidades, se le juzga y se le acusa inconscientemente de ser poco femenina (Castillo; Pudrovskaja & Karkaker, 2014;2014).

La directora operativa de Facebook, Sheryl Sandberg (2010) en su charla TED: *Why we have too few women leaders* explicaba que debido a todos los estereotipos que sufren las mujeres muchas ni siquiera ansían alcanzar los puestos de mando (TED, 2010).

Por otro lado, según un informe de *ClosinGap Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo* (2020), elaborado y presentado recientemente por PwC, en España, afirma que:

La proporción de mujeres de entre 25 y 64 años con estudios superiores es mayor a la de los hombres con una diferencia de 5,2 puntos porcentuales y por cada hombre con formación universitaria que trabaja en puestos de menor rango, hay 1.12 mujeres. (...) Tan solo un 8% de los cargos de presidencia y un 9% de las posiciones de alta dirección están ocupados por mujeres, reflejando el techo de cristal que existe en el mercado laboral español (Closingap, 2020, págs. 13-16).

Estas cifras que recoge el informe *ClosinGap* evidenciando el “techo de cristal” existente en España, demuestran que a pesar de que hay más mujeres que hombres con estudios superiores pocas son las que alcanzan un puesto de alto mando. Por lo cual, el nivel educativo no les ayuda a la hora de encontrar trabajo, simplemente, podríamos decir que educarse les sirve como un activo a la hora de incorporarse al mercado laboral, porque una vez dentro de este, les cuesta encontrar un trabajo estable y bien pagado (Ojeda, 2020).

Miembros de la Universidad Complutense de Madrid y Componentes del Centro de Estudios de Economía Aplicada elaboraron un informe donde se estudia que las mujeres no solo están discriminadas laboralmente sino también que existe una clara desigualdad entre géneros y, además, revela que, aunque las mujeres tengan más nivel de estudios que los hombres, son estas, las que más dificultades tienen para acceder al trabajo.

Por otro lado, las mujeres en España tienen más años de educación formal que los hombres. En 2015 aproximadamente el 43% de las mujeres en el mercado de trabajo español habían terminado estudios universitarios frente a un 36% en el caso de los hombres. En todas las generaciones menores de 50 años encontramos que las mujeres tienen un nivel educativo mayor que los hombres, (...) En general, la proporción de mujeres en instituciones públicas tiende a decrecer a medida que aumenta el nivel de autoridad. Este fenómeno es común a la mayoría de los grandes países europeos, encontrándose España aproximadamente en la media de los mismos. (...) Algunas de las explicaciones más habituales para la existencia de “techos de cristal” en España son la mala conciliación trabajo-familia, el fuerte desajuste entre cualificación educativa y puestos de trabajo entre las mujeres (sobrecualificación) y la existencia de “efectos red” y estereotipos de género. (Conde-Ruiz & Marra de Artímaño, 2016, pág. 3 y 4).

Como resumen quiero decir que con el paso del tiempo el conjunto del mercado laboral se ha precarizado pero el trabajo femenino lo ha hecho de forma más acusada.

5. ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

En la actualidad las empresas están sometidas a la necesidad de innovar constantemente con el fin de poder hacer frente a las necesidades y demandas del mercado a través de sus transformaciones y crecimiento. Esta innovación supone para las empresas, una continua modernización que les evita el fracaso y la desaparición (López, Montes & Vázquez; Fundación Mujeres, págs.1-8, 2007; 2008)

La implantación de las buenas prácticas en las empresas nace con el propósito de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Como hemos visto, la modernización del mercado laboral, no puede olvidar la clave de género a la hora de modificar la estructura salarial, la organización del trabajo y el ambiente laboral. Con el desarrollo y la aplicación de acciones en igualdad, las empresas logran optimizar la gestión en sus recursos humanos y en la calidad de sus resultados, convirtiéndose en un aspecto clave en la cultura de la empresa. La aplicación de estas acciones en las empresas tiene como objetivo eliminar la discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional entre hombres y mujeres (Fundación Mujeres, págs. 8 -10; Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, págs. 1-10, 2008;2017)

5.1. Estudio de caso Indra S.A

El estudio de caso de la empresa Indra Sistemas S.A. se apoya en un elemento fundamental: persigue la igualdad entre hombres y mujeres desde el año 2011; es una de las principales compañías globales que debido a su compromiso con la diversidad y, a través de los esfuerzos realizados para prosperar en materia de igualdad de género ha conseguido el Distintivo de Igualdad de la Empresa (DIE), que en España, lo concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, a las empresas que sobresalen en el desarrollo de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, a través de la implantación de planes de igualdad (Indra Company, 2019). Esta marca de excelencia según se recoge en la página web www.igualdadenlaempresa.es se da a las empresas en base a:

(...) los resultados de las medidas de igualdad desarrolladas en su organización en cuanto a las condiciones de trabajo, en los modelos de organización de su entidad y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa (Ministerio Igualdad, 2020, pág. 3).

Indra Sistemas S.A, además, está incluida en el informe VariableD 2020 como una de las empresas españolas con mejores prácticas en materia de igualdad, género y diversidad (Indra Company, 2019).

Indra Sistemas S.A también ha sido incluida en el informe Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) 2020, que distingue aquellas organizaciones de todo el mundo que destacan:

Por su promoción de la igualdad y por su transparencia en la información en materia de género en base a cinco pilares: liderazgo femenino y promoción de talento; cultura inclusiva; brecha salarial; políticas de lucha contra el acoso laboral y campañas de valoración de la mujer (Bloomberg, 2020; Indra Company, 2020;2020).

Indra según se define en su página web www.indracompany.com es:

“una de las principales compañías globales de tecnología y el socio tecnológico para las operaciones clave de los negocios de sus clientes en todo el mundo. Es un proveedor líder mundial de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de Transporte y Defensa, y la empresa líder en consultoría de transformación digital y Tecnologías de la Información en España y Latinoamérica a través de su filial Minsait¹³. Su modelo de negocio está basado en una oferta integral de productos propios, con un enfoque *end-to-end*¹⁴, de alto valor y con un elevado componente de innovación” (Indra Company, 2019).

La empresa obtuvo en el año 2019 “unos ingresos de 3.204 millones de euros, más de 49.000 empleados, con una presencia local en 46 países y operaciones comerciales en más de 140 países” (Indra Company, 2019).

En el año 2004, puso en marcha su política de diversidad y, desde el año 2006 cuenta con un Plan de Igualdad, antes de que fuera exigido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 45.1 Ley Orgánica 3/2007:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (Ley Orgánica 3/2007, 2007).

Artículo 45.2 Ley Orgánica 3/2007:

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral (Ley Orgánica 3/2007, 2007).

¹³Minsait es una compañía de Indra.

¹⁴ El modelo o enfoque *end-to-end* permite a las organizaciones tener una visión global del principio y fin de un proceso, permitiendo que sea más fácil su automatización y mejora continua.

Asimismo, según su informe de Responsabilidad Social Corporativa de 2018, la entidad “fomenta y promueve condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y el acoso sexual” (Informe RSC Indra, 2018).

Por otro lado, la compañía cuenta con procedimientos en todos los ámbitos de Recursos Humanos que garanticen la igualdad de oportunidades de todos sus profesionales, ya sean hombres o mujeres.

Desde 2018, Indra está reforzando su programa de diversidad de género con nuevas iniciativas para adaptarse a la realidad actual y dar respuesta a tres objetivos: promover una cultura en la que se perciba como un valor el contar con diferentes sensibilidades y capacidades, derribando prejuicios y estereotipos; contar con procedimientos que aseguren la meritocracia; y apoyar a las mujeres para que rompan las barreras sociales que puedan existir, pero también las que ellas mismas se auto imponen (Indra Company, 2020).

Por consiguiente, en el año 2018 su brecha salarial quedó reducida al 2,79%, frente a 2017 que era de 3,64%. y ha mejorado el porcentaje de mujeres en todas las categorías y a nivel global (Indra Company, 2018).

Ilustración 1 Remuneraciones medias de plantilla y otros ratios de remuneración. Indra

Remuneraciones medias de plantilla y otros ratios de remuneración					
Remuneraciones medias por categoría (euros) (h/m) (*)					
(*) Calculada considerando salario fijo y variable pagado. No se incluyen conceptos adicionales tales como: subsidios en efectivo, bonificaciones, incentivos a largo plazo, retribución basada en acciones, etc. Los datos relativos a la brecha salarial se pueden consultar en la página 21 de este Informe.					
		2017		2018	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	> 50 años	151.796	101.991	157.131	106.915
	entre 30 y 50 años	137.684	116.854	147.830	129.784
Gestión	> 50 años	65.308	62.000	64.589	61.363
	entre 30 y 50 años	57.095	52.887	57.150	52.600
	< 30 años	42.585	58.000	41.753	48.784
Técnicos	> 50 años	36.366	31.652	35.745	31.584

Fuente: Datos Informe Responsabilidad Social Corporativa 2018. Indra Sistemas S.A

Ilustración 2 Promoción empleados de Indra

Indicadores	2016	2017	2018
Promoción			
Empleados promocionados (%) (*)	15	21	23
Mujeres promocionadas (sobre el total de promocionados en la compañía) (%)	29	30	28
(*) Los datos de empleados promocionados se refieren a los empleados promocionados durante el año x como resultado de la evaluación correspondiente al ejercicio x-1. El porcentaje indica empleados promocionados sobre el total de evaluados			

Fuente: Datos Informe Responsabilidad Social Corporativa 2018. Indra Sistemas S.A

La empresa Indra, analiza los datos de la brecha salarial, calculando de forma comparativa las retribuciones entre segmentos de profesionales equivalentes; “es decir entre aquellos que realizan la misma función o tienen la misma posición, y al mismo tiempo pertenecen a la misma unidad de negocio y que se encuentran dentro de la propia región o área geográfica” (Indra Company, 2018). A día de hoy, continúa trabajando en la adopción de medidas más adecuadas para poder lograr la reducción del porcentaje de la brecha salarial de 2018, con el objetivo de poder eliminarla completamente en los próximos años. Mediante su política de sostenibilidad Indra contrae el compromiso de proporcionar un entorno laboral que favorezca la integración y el desarrollo de los empleados, ya sean hombres o mujeres, la lucha contra la discriminación, y la igualdad de oportunidades mediante medidas que impulsen la conciliación de la vida laboral y personal (Indra Company; Indra Company, 2009;2018).

Impacto y contribución de la compañía a los Objetivos de desarrollo Sostenible a través de la apuesta por las personas:

ODS 5 Igualdad de género: Indra recoge el respeto a la igualdad de oportunidades entre ambos géneros en su Código Ético y de Cumplimiento Legal y en su Política de Diversidad corporativa. **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico:** los profesionales de Indra son el principal activo de la compañía. Por este motivo, Indra afianza el sentimiento de pertenencia a través del compromiso. **ODS 9 Industria, innovación e infraestructuras:** Indra cuenta con una estrategia global de compras que se ejecuta centralizadamente con el apoyo de equipos locales en las principales geografías en las que opera (Indra Company, 2018).

Por otro lado, cabe destacar que el sector tecnológico y digital, tanto en Europa como en España, sufre un problema de captación y reclutamiento de talento generalizado, y en especial, si nos referimos a participación de mujeres en este sector productivo. Las cifras de mujeres en este sector se han ido reduciendo a lo largo de los años. Según nos indica el informe “Mujeres en la Economía Digital en España” de 2018:

En 2015 las mujeres eran el 52,2% de los graduados universitarios, pero sólo eran el 20% de los graduados en estudios tecnológicos (la media de la Unión Europea es de alrededor del 25% (*European Commission*, 2018)) y de ellas, las que trabajaban en ocupaciones digitales suponían sólo el 16,5% del total. Pero es que dos años más tarde, en 2017, las mujeres suponían ya el 53,2% de los graduados universitarios, pero sólo el 18,6% de los graduados en estudios tecnológicos, y sólo el 15,6% de los trabajadores con perfil técnico del sector digital (*DigitalES*, 2018).

Indra, es una empresa de este sector, pero la presencia de mujeres en su plantilla es muy relevante. La empresa ha informado que en 2018 las mujeres ocupaban un 34% de sus profesionales; y el 20% ocupan puestos de Dirección y gestión ubicando a la compañía en un puesto superior en relación a otras empresas tecnológicas (*Indra Company*, 2018).

Otro de los datos a destacar, es que Indra es una de las pocas compañías del Ibex 35 que cuenta con una mujer como consejera ejecutiva (*Indra Company*, 2018).

Las consejeras todavía no alcanzan el 20% de los miembros de los consejos de administración de las empresas españolas, en concreto suponían en 2017 el 18,9% del total de consejeros. Son, en concreto, 258 consejeras frente a 1.107 consejeros. Esta representación de mujeres aún queda muy lejos de la meta recogida en el Código del Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, vigente desde 2015, que recomienda que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración (*elPlural*, 2018).

Con estos datos vemos como la compañía apuesta por el talento femenino y en su informe de RSC aseguran la presencia del talento femenino como máxima apuesta por la atención a la igualdad y a la diversidad (*Indra Company*; *Indra Company*, 2018;2020).

La compañía no puede permitirse el lujo de desperdiciar tanto talento como el femenino, por lo que se ha impuesto la máxima atención a la diversidad y a la igualdad, lanzando un Programa de Igualdad y Diversidad de género (*Europapress*, 2018)

5.2. Plan de Igualdad Indra S.A

Como dije, Indra cuenta desde 2006 con un Plan de Igualdad, y su Código Ético y de Cumplimiento Legal refleja el respeto por la diversidad. Este Plan de Igualdad propuesto por la compañía nace principalmente

“con el objetivo de garantizar una igualdad real y efectiva de oportunidades entre las mujeres y hombres de la empresa” (Indra Company, 2009). Y para su promoción, Indra tiene en consideración dos líneas de actuación:

- Ofrecer las mismas posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres en cuanto a la búsqueda, retención y desarrollo del talento, y la progresión profesional.
- Crear una cultura que respete las necesidades personales y que permita que todos tengamos las mismas oportunidades.

Por otro lado, en el año 2018 se aprobó un programa de Diversidad de Género, que tiene como elemento clave:

Consolidar una cultura de compañía inclusiva, entender la diversidad como un valor y asegurar la presencia del talento femenino en todos los niveles y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. (...) El Programa de Diversidad de Género tiene como cuenta con líneas de actuación destinadas a promover vocaciones tecnológicas entre el sector femenino e incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de talento (Indra Company, 2018).

Resulta oportuno destacar que, para la compañía, la obtención del éxito en materia de igualdad está relacionado principalmente porque “su éxito depende de sus profesionales, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación a su raza, sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad o cualquier otra condición” (Indra Company, 2018).

A continuación, quiero subrayar los objetivos básicos específicos que se recogen en el Plan Igualdad Indra Sistemas (2009):

- Conseguir que no exista ningún trato discriminatorio en cualquier área y proceso de la compañía.
- Eliminar procesos de búsqueda, retención y desarrollo de talento que no tengan como principio básico la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Contar con medidas preventivas para evitar casos de acoso sexual o por acoso de razón de sexo.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos se centra en los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

En cuanto a la consecución de los objetivos citados anteriormente, la compañía lo hace a través de una serie de medidas recogidas en su Plan Igualdad Indra Sistemas (2009) en las siguientes áreas:

- Acceso al empleo, selección y promoción: Mismas oportunidades a los profesionales, en un marco de igualdad de trato con ausencia de cualquier tipo de discriminación basadas en el sexo.
- Formación: Sensibilización a los trabajadores a través de la importancia de los conceptos diversidad e igualdad de oportunidades.
- Conciliación: Conseguir que los profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento.

- **Retribución:** Es importante la transparencia y neutralidad para evitar condicionantes por motivo de género.
- **Medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Comunicación:** Trato igualitario.

Algunas de las medidas que quiero subrayar que se aplican en las áreas citadas anteriormente del Plan Igualdad Indra Sistemas (2009) son las siguientes:

- Publicación del compromiso con la igualdad y diversidad en la nueva herramienta de reclutamiento.
- La empresa formará y sensibilizará a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
- Seguimiento activo de las promociones por parte del departamento de RRHH.
- Informar, formar y motiva a las mujeres para que participen en los procesos de promoción
- Incorporar dentro del procedimiento de gestión de asignaciones, actualmente en revisión, el compromiso de incluir en las propuestas siempre a una mujer.
- Formación sobre igualdad a la Comisión de Igualdad.
- Acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la empresa, con el fin de promover el desarrollo profesional.
- Política salarial basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Se incluirán unas recomendaciones de lenguaje no sexista en el manual de estilo de comunicación interna.

Mediante las medidas que se recogen en el Plan Igualdad Indra Sistemas, (2009), y a las diferentes acciones de empoderamiento femenino que ha establecido la compañía ha mejorado la presencia de las mujeres en la empresa en los diferentes niveles de la organización.

Indra planea elevar el número de mujeres en su consejo de administración. La compañía propondrá a su junta de accionistas, convocada para el próximo 25 de junio, los nombramientos de Rosa María García y Carmen Aquerreta como nuevas consejeras independientes, según ha informado a la CNMV este viernes en la convocatoria oficial de la junta (Jiménez, 2020)

5.3. Programa de políticas de comportamientos no tolerados

Durante la recogida de información he podido ver que Indra también cuenta con un plan de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Según se publica en el programa:

Por ello quienes conformamos Indra, y explícitamente la dirección de Recursos Humanos y la Representación Legal de los Trabajadores manifestamos nuestro rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar

eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas (Indra Company, 2011).

5.4. Programa de conciliación vida laboral, personal y familiar

Como ya he explicado anteriormente, diversidad e igualdad de oportunidades, son elementos claves para la compañía. “Conseguir que sus trabajadores puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacerlo plenamente compatible con su desarrollo personal” (Indra Company, 2013) es fundamental para la compañía. Es por ello que ha creado un programa de conciliación laboral, personal y familiar para dar respuesta a las necesidades personales de sus trabajadores, ya sean hombres o mujeres.

Para este fin desarrolla desde 2005 el programa Equilibra, basado en dos pilares recogidos en su Programa de conciliación vida laboral, personal y familiar, (2013):

- La flexibilidad como herramientas de gestión: contiene políticas orientadas a favorecer la compatibilización de horarios y a plantear nuevas formas de organizar el trabajo.
- La provisión de servicios: Incluye iniciativas orientadas a reducir la carga extra organizativa tanto del profesional de Indra como de su familia.

Ente otras medidas, ha diseñado medidas de apoyo como:

- Cheque nacimiento.
- Teletrabajo o maternidad/paternidad flexible, ampliando las bajas de maternidad y paternidad legalmente establecidas.

Tabla 9 Políticas de flexibilidad de Indra

Destinado	Políticas de Flexibilidad	Servicios
Profesionales de Indra	Si entre el 50% y el 80% de las tareas del puesto de trabajo se pueden realizar a distancia mediante tecnología adecuada y se cumplen los requisitos, puedes unirte al Programa de TL-Trabajo.	<i>Facility</i> . Servicio de Asistencia al Empleado. <i>Myclub</i> .
Madres/Padres	<ol style="list-style-type: none"> Si te incorporas de la baja de maternidad por nacimiento o adopción, puedes elegir entre 3 posibilidades: <ul style="list-style-type: none"> Maternidad/Paternidad Acumulada: Prolongar durante 30 días naturales el permiso de maternidad. Maternidad/Paternidad Extendida: Reducir la jornada el 50% cobrando el 100% del salario durante los 60 días naturales siguientes a tu incorporación Maternidad/Paternidad Combinada: Prolongar 15 días naturales el descanso por maternidad y disfrutar de una hora de reducción de jornada diaria desde la incorporación hasta los 9 meses de tu bebé Permiso por nacimiento de hijo. Posibilidad de acompañar a tu hijo al médico. 	<ul style="list-style-type: none"> Cheque regalo por nacimiento o adopción. Por valor de 100€. Ayuda económica de 72€ mensuales por hijos con discapacidad. Complemento de las prestaciones hasta el 100% del salario desde el primer día de la baja de maternidad/paternidad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en Programa de conciliación vida laboral, personal y familiar de Indra, (2013)

En el año 2008 Indra obtuvo el certificado de Empresa Familiarmente Responsable concedido por la Fundación + Familia, que “distingue a las compañías que desarrollan estrategias y políticas encaminadas a armonizar los intereses profesionales, familiares y personales de los empleados” (Indra Company, 2008).

En esta línea, han sido varias las iniciativas llevadas a cabo por la compañía en materia de conciliación de la vida profesional, familiar y personal, en muchos casos dando respuesta anticipada a los requerimientos legislativos. Es el caso del Plan de Igualdad, un paquete de medidas encaminadas a crear las condiciones óptimas para que las mujeres no desistan de mantener una carrera profesional como consecuencia de situaciones que les impidan compatibilizar el trabajo con los objetivos familiares (Indra Company, 2008).

5.5. Acciones para fomentar el talento femenino

Indra busca incrementar “una mayor presencia del talento femenino en todos los niveles de la organización, lo que significa contar con mecanismos eficaces en desarrollo, captación y retención de este talento” (Indra Company, 2018).

Para dar más visibilidad al talento femenino, como ya hemos comentado anteriormente, lanzó en el año 2018 su Programa de Igualdad y Diversidad de género que “incluía diversas acciones de formación y comunicación para su fomento” (Indra Company, 2018). Con estas acciones se quiere “apoyar a las mujeres para que rompan las barreras sociales que puedan existir y que, en ocasiones, ellas mismas se autoimponen” (Indra Company, 2018) para su crecimiento y desarrollo profesional. Una de las iniciativas que lleva a cabo la compañía para encontrar estrategias que sirvan para reducir o romper con las barreras de género es “la generación de una red de *networking* femenino o sesiones de *coaching* grupal” (Indra Company, 2018).

Asimismo, en el año 2018 se celebró en España el primer Indra *Hack Day* para mujeres estudiantes de titulaciones tecnológicas, donde se las invitaba a “proponer ideas innovadoras basadas en tecnología que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU” (Indra Company, 2018). En el año 2019, con el éxito de la primera edición, se volvió a celebrar y la compañía “invitó a 100 universitarias y estudiantes de formación profesional a aportar nuevas ideas tecnológicas que ayudaran a mejorar el mundo” (Indra Company, 2019).

Otra de las acciones a destacar es el ciclo de “Mujeres que inspiran”, la compañía con esta iniciativa quiere dar a conocer a trabajadoras que sirvan como referentes a otras. En el mes de marzo del año 2019, la compañía creó el eslogan “No llevas capa, pero tienes superpoderes” para que las trabajadoras a través de una plantilla que facilitaba la compañía mediante correo electrónico escribieran el nombre de la mujer de Indra que les inspiraba (La Razón, 2019). “En Indra somos superhéroes porque cambiamos el mundo gracias a la tecnología, pero igual que pasa en el mundo de los superhéroes, hay muy pocas mujeres y nos hacen falta referentes” (Muñoz, 2019)¹⁵.

¹⁵ Katia Muñoz, gerente de Experiencia de Empleado de Indra en uno de los eventos de la compañía.

Ilustración 3 Mujeres que inspiran. Indra



Fuente: Indra Sistemas S.A

Por otro lado, mediante la Fundación Integra los profesionales de Indra aportaron más de 3.000 euros para mejorar la empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión social, con el objetivo de que puedan recuperar su vida mediante el empleo (Fundación Integra, 2019). “Habéis ofrecido más de 200 oportunidades laborales desde 2001 que son, de verdad, la oportunidad que necesitan las personas más vulnerables de la sociedad para empezar con dignidad una nueva vida” (Más, 2019)¹⁶

En el año 2019, Indra a través de su marca Minsait participó en el evento Mujer Ciber, destinado solamente a mujeres con conocimientos de programación e informática, “con el fin de aplicar conocimientos de ciber seguridad para proteger un servidor con datos críticos”. Este evento permitió a las mujeres poder desarrollar su talento a través de sus conocimientos tecnológicos. Esta información se publicó en el portal del empleado el 5 de junio de 2019.

Asimismo, en marzo de 2020 la compañía realizó el conservatorio¹⁷ “Mujeres en la Sociedad Digital”, con el que intenta:

Dar continuidad a su política global de promoción de equidad de género, diversidad e inclusión.

Para ello, la empresa convocó a mujeres de todas sus áreas, (...), con el fin de identificar, bajo la

¹⁶ Nuria Más, directora de empleo de Madrid para Fundación Integra.

¹⁷Un conservatorio es una charla pactada para hacer referencia a un determinado tema o ideada con otro objetivo. Recuperado de <https://definicion.de/conservatorio/>.

metodología *Open Space*¹⁸, las principales brechas que existen aún para incentivar el aporte de las mujeres en la sociedad digital (elEconomista, 2020).

Concluyo que con todo lo que he expuesto, quedan reflejadas las distintas acciones e iniciativas que realiza la empresa con el objetivo de estimular y poner en valor el talento femenino

5.6. Indra y su política de igualdad: la visión desde mujeres trabajadoras de la empresa

Como ya he comentado anteriormente, la recogida de datos se ha llevado a cabo a través de la entrevista tipo cualitativa semi estructurada en la que se ha establecido un guión específico de preguntas para las mujeres que han participado voluntariamente en la investigación (ver anexo I).

El objetivo de la entrevista es saber qué creen o piensan las entrevistadas sobre desigualdades entre mujeres y hombres que se llevan a cabo dentro del ámbito laboral y doméstico con el fin de reforzar el marco teórico expuesto intentando ejemplificar a través de los relatos las situaciones discriminatorias o segregacionistas que viven las mujeres actualmente.

Además, con este tipo de entrevista se quiere profundizar en las medidas que adopta la empresa Indra Sistemas S.A en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de favorecer el papel de la mujer en el mercado laboral, la conciliación familiar y laboral y la facilidad de promoción a puestos directivos.

Para la recogida de información de la problemática existente, se han utilizado, mayormente, preguntas abiertas, dado que facilitan la obtención de una información más completa y veraz por parte del entrevistado permitiéndole expresar sus opiniones libremente y, al mismo tiempo, proporcionan al investigador una flexibilidad en cuanto a profundizar en aquellos temas que considere más relevantes para el objeto de estudio.

A continuación, se muestran los perfiles de las entrevistadas:

Tabla 10 Descripción de los perfiles entrevistados

N.º Entrevistada	Cargas familiares	Estudios	Puesto trabajo	Edad
E1	Sí	Ingeniería Informática	<i>Software Engineer</i>	32
E2	No	Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	<i>Software Technician</i>	27

Fuente: Elaboración propia

¹⁸ La técnica del *Open Space* permite conseguir, de un grupo numeroso de personas y en un mínimo tiempo, las mejores ideas sobre un gran tema.

A través de la información obtenida durante las entrevistas, hemos podido saber que, en relación al factor igualdad entre hombres y mujeres, todavía no hemos avanzado lo suficiente en la sociedad respecto a igualdad, actualmente, son ellas las que sufren más desigualdad con respecto a ellos, tanto en la vida laboral como en la vida privada. Quizás una de las claves para intentar erradicar este problema es la educación en las escuelas y en los hogares para poder lograr una sociedad más igualitaria. Además, las mujeres se han visto sometidas duramente mucho tiempo a una opresión por parte de los hombres tanto en fuerzas productivas como en reproductivas.

Con la respuesta de las entrevistadas se puede comprobar que esto todavía sigue ocurriendo:

“La mayoría de las mujeres sufrimos desigualdad tanto en el hogar como en lo laboral. Creo que el que exista esta desigualdad es porque desde pequeños nos inculcan a cada género una serie de conductas, actitudes y normas estereotipadas”. (E1)

“Sí que existe desigualdad, pienso que se da más en los hogares que en el entorno laboral. Principalmente el problema es la educación y en la sociedad donde vivimos hoy por hoy”. (E2)

En cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, conseguir la igualdad de género en el mercado laboral todavía es una tarea pendiente. La mujer ha pasado de estar, en el hogar bajo la subordinación del hombre, a estar presente activamente, en sectores y trabajos que han sido considerados hasta el momento, trabajos para hombres. A su vez, es necesario destacar que esta incorporación al mercado laboral no ha sido equiparada con respecto a los hombres.

Actualmente, sigue existiendo una distribución desigualdad entre hombres y mujeres, entre los trabajos y sectores productivos, donde existen ocupaciones que mayoritariamente se emplean a hombres y otras en las que principalmente hay mujeres, a esto le denominamos, segregación ocupacional por razón de género. Dentro de esta segregación ocupacional por razón de género se estaría dando una segregación horizontal, dado que en las ocupaciones se concentra mayoritariamente uno u otro género. Por otra parte, es importante destacar que la razón por la que existe brecha salarial entre géneros se debe principalmente a este fenómeno.

Con la respuesta de las entrevistadas se puede comprobar que esto ocurre:

“Creo que todavía queda mucho por hacer, tanto en mujeres en un sector masculino, como en hombre en un sector femenino. La sociedad todavía tiene muchos prejuicios y cuesta quitarlos, pero si nos comparamos con hace 20-30-40 años hemos avanzado. Ahora son sectores típicamente masculinos o femeninos, pero hay alguna mujer y hombre trabajando en ellos, cosa que hace unas décadas era impensable”. (E1)

“Dependerá del sector, ya que hay sectores masculinizados y feminizados, pienso que el que existan estos sectores es por naturaleza, cada género por lo general tira más hacia ciertos sectores, ya sea por cultura, por genética o por otros factores”. (E2)

Por otro lado, la aplicación de medidas para facilitar la conciliación entre la vida familiar y la laboral, dan un impacto positivo a la sociedad, dado que ellas siguen siendo las que dejan de trabajar para hacer frente al cuidado de hijos o de personas dependientes. Hoy en día, muchas son las mujeres que se encuentran en la tesitura de tener que elegir ser madres o no, debido a que la opción que elijan afectara a su vida laboral. Un

ejemplo de la dificultad que presentan las mujeres a la hora de conciliar vida laboral y privada es el relato de una de las entrevistadas:

“Muchas veces somos nosotras las que tenemos que renunciar a nuestro puesto de trabajo para cuidar de nuestros hijos o de nuestras personas mayores. Este problema todavía existe en la sociedad. Es algo que se debe de trabajar y todavía queda mucho tramo por delante y es importante que la sociedad deje de creer que las mujeres están para hacerse cargo de los hijos”. (E1)

En cuanto al factor igualdad, en la empresa objeto de estudio, hemos podido observar que lleva a cabo políticas concretas de igualdad de oportunidades y para la no discriminación entre hombres y mujeres y, por otro lado, establece políticas específicas para la conciliación familiar y laboral.

Con la respuesta de las entrevistadas se puede comprobar que esto ocurre:

“En nuestra empresa mujeres y hombres son iguales. Tenemos las mismas posibilidades de promoción a puestos directivos que un hombre. Mi jefe directo es una mujer, y eso es una motivación para saber que puedo llegar a ocupar un puesto de alto cargo en la empresa”. (E1)

“A la hora de contratar se fijan en tu talento y no en tu género. Creo que todas las empresas deberían de aplicarlo”. (E2)

Además, hemos visto que una empresa que fomenta y conciencia la igualdad a través de la aplicación de unas buenas prácticas en igualdad de género, es un factor positivo que hace que las mujeres puedan alcanzar esa igualdad deseada a nivel empresarial. Con la aplicación de las buenas prácticas en igualdad la mujer tiene más facilidad de promocionar dentro de la empresa a un puesto de alta dirección y romper con el famoso “techo de cristal”. Es necesario que las entidades sean conscientes de la necesidad de estas aplicaciones en igualdad, especialmente, en aquellas empresas como Indra que su objetivo a la hora de reclutar a su personal se fija en el talento sin importar su género. Un ejemplo de la importancia de las buenas prácticas en igualdad de género es el relato de una de las entrevistadas:

“Creo que uno de los factores más importantes a nivel empresarial, es la sensibilización de la plantilla en cuanto a igualdad y también se debe de llevar a cabo unas medidas específicas, desde el reclutamiento del personal hasta la promoción. En nuestra empresa existen varias prácticas en igualdad de género que hacen que se logre esa igualdad deseada sin discriminación por el simple hecho de ser mujer. Al mismo tiempo pienso que siempre se debe de valorar a todos por igual para no caer en una discriminación positiva”. (E1)

Concluyo que tras el análisis he podido observar que las mujeres a día de hoy sufren desventajas sociales y económicas, y esto no sólo ocurre en España, sino que también se da a nivel mundial. La segregación por género sigue siendo un fenómeno transversal y generalizado, que afecta tanto a ocupaciones de menor cualificación como a las ocupaciones altas, y no sólo en sectores de la construcción, tecnología, sino que se produce en todos los sectores. Además, este problema está sucediendo tanto en los sectores tradicionales como en los sectores modernos. Como mencionábamos anteriormente las mujeres en el sector tecnológico seguían siendo una minoría con respecto a los hombres.

6. CONCLUSIÓN

Para concluir esta investigación, sobre las buenas prácticas en igualdad de género, he llegado a una serie de conclusiones teniendo en cuenta los objetivos planteados en este estudio.

Tras el relato de las entrevistadas, lecturas leídas, artículos, estudios y opiniones de los diferentes autores en los que he apoyado mi estudio se puede afirmar que, a día de hoy, todavía queda mucho camino por avanzar para la mujer. En España, al igual que en el resto de países, siguen existiendo estereotipos que con el paso del tiempo todavía no se han podido erradicar. La mujer es la responsable de lo doméstico, los cuidados; su trabajo es complementario y prescindible; es menos competitiva y su liderazgo es débil, entre otros. El patriarcado sigue latiendo en la sociedad, y es uno de los motivos por el cual, el avance de la mujer en el mercado laboral, se da manera paulatina y heteronormada.

Las mujeres temen a no ser valoradas, no ser escuchadas, sufrir un acoso psicológico por el hecho de ser mujer debido a las inseguridades que le genera la propia sociedad, además se acentúa su temor a no ser respetadas y sufrir una vulneración de sus derechos. Estos son algunos de los miedos que le genera la sociedad a la mujer. Así lo reafirma una de las entrevistadas:

En algún trabajo que he tenido que llevar a cabo en equipo. Una de las situaciones vividas y que sucede habitualmente, es cuando mi equipo y yo, mayoritariamente formado por hombres, estamos resolviendo una incidencia y el jefe de equipo, que es hombre, pide opiniones e ideas para la resolución del problema a los integrantes masculinos sin tener en cuenta a las integrantes femeninas. Esta situación también se traslada a lo privado, un ejemplo de los muchos momentos que yo he vivido, es cuando en mi casa mi hermano, mi padre y mi abuelo hablan de fútbol y yo digo lo que pienso y ellos me dicen: anda que tú eres chica que vas a entender de fútbol. Son cosas que suceden que nos provocan inseguridades y miedos, debido a que en la sociedad estas situaciones de machismo, de subordinación hacia el hombre, de desigualdad entre géneros hace que las mujeres nos sintamos infravaloradas y muchas veces reprimidas.
(E2)

Estas situaciones como según relata la entrevistada, se deben a la existencia de estereotipos y prejuicios. Es cierto que la mayor parte de la sociedad apoya al género femenino a través de los movimientos feministas y de la lucha por la igualdad, pero no es consciente del daño que se le está haciendo, debido a las continuas desigualdades y discriminaciones que sufre con respecto al género masculino.

Son muchos años de desigualdad y discriminación hacia la mujer tanto en la esfera privada como en la pública. Para ellas no ha sido un camino fácil, su incorporación al mercado laboral han traído consigo grandes consecuencias negativas. El salario de ellas es mucho más bajo que el de ellos desempeñando el mismo puesto de trabajo. Además, son ellas las que principalmente renuncian al desarrollo de su carrera profesional aceptando trabajos precarios y jornada a tiempo parcial para poder conciliar su vida laboral con la personal, debido a las cargas familiares y el cuidado de hijos. Por otro lado, la existencia del “techo de cristal” limita a las mujeres a la hora de alcanzar puestos de alto mando y seguir desarrollándose profesionalmente.

En el trabajo, como se ha podido observar, la labor que lleva a cabo la empresa Indra Sistemas S.A mediante la implantación de medidas de igualdad y promoción, son un gran ejemplo a seguir para otras

empresas que todavía carecen de medidas que impulsen el trato igualitario entre ambos sexos, con el fin de eliminar todo trato discriminatorio y desigual.

Por todo lo expuesto anteriormente, considero que la importancia de las buenas prácticas en igualdad de género en las empresas y las políticas de igualdad son cruciales para lograr un equilibrio igualitario entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito social como laboral, pero siempre que vayan destinadas a ambos sexos, de lo contrario podrían provocar un efecto adverso generando todavía más desigualdad.

*“Si en mi tarjeta pusiera Emilio, en lugar de Emilia, qué
distinta habría sido mi vida”
(Pardo Bazán)*

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- ABC. (19 de Noviembre de 2019). *Las aragonesas cobran un 27% menos que los hombres, una de las mayores brechas salariales de España*. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de ABC: https://www.abc.es/espana/aragon/abci-aragonesas-cobran-27-por-ciento-menos-hombres-mayores-brechas-salariales-espana-201911191827_noticia.html
- Agencia EFE. (Octubre de 2018). *El paro femenino alcanza el 19% en España, la segunda tasa más alta de la UE*. Obtenido de Agencia efe: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/el-paro-femenino-alcanza-19-en-espana-la-segunda-tasa-mas-alta-de-ue/10003-3775320#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20Eurostat%20difundidos,2013%20al%2019%20%25%20en%202017.>
- Alabao, N. (1 de Mayo de 2017). *La precariedad tiene rostro de mujer*. Recuperado el 8 de Mayo de 2020, de CTXT: <https://ctxt.es/es/20170426/Politica/12450/mujeres-trabajo-precariedad-laboral.htm>
- Alberdi, I., & Alberdi, I. (1984). *Mujer y educación: Un largo camino hacia la igualdad de oportunidades*. *Revista de educación*(275), Págs.1-14. Recuperado el 8 de Marzo de 2020, de <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:6d872204-3c1b-4484-a393-6218a17f3a2e/re2750100501-pdf.pdf>
- Alberdi, I., Escario, P., & Haimovich, P. (1984). *Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar*. *Revista española de investigaciones sociológicas*, Pág.44. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=251122>
- Alberdi, I., Hainovich, P., & Escario, P. (1984). *Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar*. En I. Alberdi, P. Hainovich, & P. Escario, *Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar*

(pág. 51). Recuperado el 7 de Junio de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=251122>

Alcelay, S. (25 de Noviembre de 2019). La brecha de empleo por sexos se dispara 20 puntos cuando hay hijos. *ABC*. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de https://www.abc.es/economia/abci-brecha-empleo-sexos-dispara-20-puntos-cuando-hijos-201911242024_noticia.html

Alejandre, M. T. (2000). *El papel de la mujer en la sociedad capitalista y los derechos humanos*. (T. T. Flores, Ed.) México. Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2282/5.pdf>

Beltrán, R. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis. En R. Beltran, *Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis* (págs. 1, 145, 156,157, 159-160). Recuperado el 20 de Marzo de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165335>

Beneito, P., & Joaquín, G. (18 de Julio de 2019). *Los salarios y la salud de las mujeres durante la industrialización*. Recuperado el 14 de Marzo de 2020, de Nada es gratis: <https://nadaesgratis.es/admin/mujeres-durante-la-industrializacion-salarios-y-tasas-de-mortalidad-en-alcoy-1860-1914>

Bloomberg. (22 de Enero de 2020). *Índice de igualdad de Bloomberg 2020 se amplía para incluir 325 compañías públicas a nivel mundial*. Recuperado el 24 de Mayo de 2020, de Bloomberg: <https://www.bloomberg.com/latam/blog/indice-de-igualdad-de-bloomberg-2020-se-amplia-para-incluir-325-companias-publicas-a-nivel-mundial/>

Boletín Oficial del Estado. (16 de Febrero de 1962). *Decreto 258/1962*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1962-3718>

Campoamor, C. (Madrid, 12 de febrero de 1888-Lausana, 30 de abril de 1972).

- Castillo, M. (21 de Noviembre de 2014). *Las mujeres en puestos jerárquicos de mando están más predispuestas a la depresión que los hombres*. Recuperado el 28 de Marzo de 2020, de Expansion: <https://www.expansion.com/2014/11/21/directivos/1416567262.html>
- CEOE. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. En C. d. CEOE, & S. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios (Ed.), *Análisis de la brecha salarial de género en España* (págs. 16-54). Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- Cepeda, D. (26 de Junio de 2019). *Protagonistas del trabajo precario y parcial*. Recuperado el 28 de Enero de 2020, de CincoDías: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/06/24/extras/1561375683_935630.html
- CESA. (20 de Noviembre de 2019). Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla. En I. García Mainar, & V. Montuenga Gómez, *Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla* (págs. 33,37,85-86). Obtenido de https://www.aragon.es/documents/20127/22130092/CESA_BRECHA_SALARIAL_Ed_integra.pdf/756b8f10-98a8-88cd-98a6-3a2a5a682beb?t=1574152012897
- Closingap. (2020). *Coste de oportunidades de la brecha de género en el empleo*. Recuperado el 2 de Abril de 2020, de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closingap-brecha-empleo.pdf>
- Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Recuperado el 8 de Mayo de 2020, de [inmujer.gob.es: http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf](http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf)

- Comisiones Obreras. (8 de Febrero de 2017). *El salario anual de las mujeres debería incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres*. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de CCOO: https://www.ccoo.es/noticia:232598--El_salario_anual_de_las_mujeres_deberia_incrementarse_un_30_para_equipararse_al_de_los_hombres
- Conde-Ruiz, J., & Marra de Artímaño, I. (2016). *Estudios sobre la Economía Española -2016/32*. Estudios sobre la Economía Española -2016/32. Recuperado el 26 de Marzo de 2020, de <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-32.pdf>
- Constitución Española. (29 de Diciembre de 1978). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Cristobal, G. N. (1999). ¿El siglo de las mujeres? En *¿El siglo de las mujeres?* (págs. 63-67). Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=905807>
- D'Argemir, D. C. (1995). Trabajo, Género y Cultura. En D. C. D'Argemir, *Trabajo, Género y Cultura* (págs. 31-52). Icaria. Obtenido de https://www.academia.edu/17168016/Trabajo_g%C3%A9nero_y_cultura._La_construcci%C3%B3n_de_desigualdades_entre_hombres_y_mujeres._Barcelona_Icaria_1995_
- De la Rica, S., Denia, A., Domínguez, M., Gálvez, L., Goerlich, F., Guilló, M., & Rodríguez, P. (2010). Mujeres y mercado laboral en España: Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. En *Mujeres y mercado laboral en España: Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral* (págs. 16-17). Bilbao: Fundación BBVA.

Decreto 2310/1970, de 20 de agosto. (24 de Agosto de 1970). *Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-932>

Decreto 258/1962. (1962). *Decreto 258/1962*. Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1962-3718>

DigitalES. (2018). *Mujeres en la economía digital en España 2018*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <https://www.digitales.es/uploads/2d1f0dc9ca0f07da534a4fc64591ff72.pdf>

Durán, M. Á. (2000). Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares. En M. Á. Durán, *Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares* (págs. 92,93,99,102,120). Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165337>

Durán, M. Á. (2012). El trabajo no remunerado en la economía global. En *El trabajo no remunerado en la economía global* (págs. 40-41). España: Fundación BBVA. Obtenido de https://digital.csic.es/bitstream/10261/76517/3/Duran_Trabajo_No_Remunerado.pdf

Durkheim, É. ((1893,1987)). La división del trabajo social. En É. Durkheim, *La división del trabajo social* (pág. Pág 70). Barcelona: AKAL. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de <https://books.google.es/books?id=8FMHxQEACAAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

elEconomista. (11 de Marzo de 2020). *Identifican las principales necesidades para impulsar el aporte de las mujeres a la sociedad digital*. Recuperado el 25 de Mayo de 2020, de elEconomista: <https://www.eleconomistaamerica.cl/telecomunicacion-tecnologia-cl/noticias/10408177/03/20/Identifican-las-principales-necesidades-para-impulsar-el-aporte-de-las-mujeres-a-la-sociedad-digital.html>

ElPeriódico. (24 de Abril de 2019). Las mujeres activas aumentaron en la crisis... para luego caer en la recuperación. (M. Gracia, Ed.) *ElPeriódico*. Recuperado el 24 de Marzo de 2020, de <https://byzness.elperiodico.com/es/economicos/20190424/mujeres-activas-crisis-recuperacion-7420750>

elPlural. (22 de Octubre de 2018). Sólo tres empresas del Ibex tienen a mujeres al mando: Santander, Indra y Bankinter. *elPlural*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de https://www.elplural.com/economia/solo-tres-empresas-del-ibex-tienen-a-mujeres-al-mando-santander-indra-y-bankinter_205059102

Europapress. (16 de Noviembre de 2018). *Carmen Gómez de Ureta, de Indra, la mejor experta en selección digital de España, según LinkedIn*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de Europapress: <https://www.europapress.es/economia/noticia-carmen-gomez-ureta-indra-mejor-experta-seleccion-digital-espana-linkedin-20181116125646.html>

Fernández, A. (2 de Mayo de 2018). ¿Por qué hay tan pocas jefas? *elEconomista*. Recuperado el 29 de Marzo de 2020, de <https://www.eleconomista.es/firmas/noticias/9109587/05/18/Por-que-hay-tan-pocas-jefas.html>

Fernández, M. J. (24 de Abril de 2019). Las mujeres activas aumentaron en la crisis...para luego caer en la recuperación. (M. Gracia, Entrevistador) Recuperado el 24 de Marzo de 2020, de <https://byzness.elperiodico.com/es/economicos/20190424/mujeres-activas-crisis-recuperacion-7420750>

Fundación CYD. (6 de Marzo de 2018). *Mujer y Universidad: participación, desempeño, inserción laboral y PDI*. Recuperado el 26 de Marzo de 2020, de [fundacioncyd: https://www.fundacioncyd.org/mujer-y-universidad-participacion-desempeno-academico-insercion-laboral-y-pdi/](https://www.fundacioncyd.org/mujer-y-universidad-participacion-desempeno-academico-insercion-laboral-y-pdi/)

Fundación Felipe González. (11 de febrero de 2019). *Misma responsabilidad, mismo sueldo*.

Recuperado el 28 de enero de 2020, de Fundación Felipe González:
<https://www.fundacionfelipegonzalez.org/misma-responsabilidad-mismo-sueldo/>

Fundación Integra. (12 de Abril de 2019). *Profesionales de Indra recaudan más de 3.000 euros en*

una mañana para un proyecto de Fundación Integra que apoya a mujeres en exclusión social. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de Fundación Integra:
<https://fundacionintegra.org/2019/04/12/profesionales-de-indra-recaudan-mas-de-3-000-euros-en-una-manana-para-un-proyecto-de-fundacion-integra-que-apoya-mujeres-en-exclusion-social/>

Fundación Mujeres. (2008). *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*.

Fundación Mujeres. Recuperado el 3 de Mayo de 2020, de
<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>

Fundación Pablo Iglesias. (27 de Septiembre de 2005). *El movimiento de las mujeres en la*

transición política española. Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de fpabloiglesias:
https://www.fpabloiglesias.es/actividades/jornadas/710_movimiento-las-mujeres-transicion-politica-espanola

Fundear. (2011). Segregación ocupacional por género en Aragón. En F. E. Aragonesa (Ed.),

Segregación ocupacional por género en Aragón (pág. 15). Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de [aragon.es](https://www.aragon.es):
https://www.aragon.es/documents/20127/674325/Documento_trabajo_56.pdf/43a9a585-aa94-f828-2050-1cee40a971f7

García Cárcel, R. (2002-2003). *La mujer durante el franquismo*. Recuperado el 28 de Enero de

2020, de www.vallenajerilla.com:
<http://www.vallenajerilla.com/berceo/garciacarcel/lamujerduranteelfranquismo.htm>

Guerrera, T. (14 de Junio de 2018). Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. *Forbes*.

Recuperado el 8 de Junio de 2020, de <https://www.forbes.com.mx/trabajo-domestico-y-de-cuidados-no-remunerado/>

Hirata, H., & Kergoat, D. (2000). Una nueva mirada a la división sexual del trabajo. En H. Hirata, & D. Kergoat, *Una nueva mirada a la división sexual del trabajo* (pág. 142). Icaria.

Obtenido de

[https://books.google.es/books?id=sLPyuXVgwoAC&pg=PA139&lpg=PA139&dq=Una+nueva+mirada+a+la+divisi%C3%B3n+sexual+del+trabajo+hirata+y+kergoat&source=bl&ots=bnsbA-](https://books.google.es/books?id=sLPyuXVgwoAC&pg=PA139&lpg=PA139&dq=Una+nueva+mirada+a+la+divisi%C3%B3n+sexual+del+trabajo+hirata+y+kergoat&source=bl&ots=bnsbA-3ing&sig=ACfU3U1BFDhrGQvpbeMWi2QLwuk5Zl4hNA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw)

[3ing&sig=ACfU3U1BFDhrGQvpbeMWi2QLwuk5Zl4hNA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw](https://books.google.es/books?id=sLPyuXVgwoAC&pg=PA139&lpg=PA139&dq=Una+nueva+mirada+a+la+divisi%C3%B3n+sexual+del+trabajo+hirata+y+kergoat&source=bl&ots=bnsbA-3ing&sig=ACfU3U1BFDhrGQvpbeMWi2QLwuk5Zl4hNA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw)
[iopLXRm_zpAhXU8uAKHYiiAloQ6AE](https://books.google.es/books?id=sLPyuXVgwoAC&pg=PA139&lpg=PA139&dq=Una+nueva+mirada+a+la+divisi%C3%B3n+sexual+del+trabajo+hirata+y+kergoat&source=bl&ots=bnsbA-3ing&sig=ACfU3U1BFDhrGQvpbeMWi2QLwuk5Zl4hNA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw)

Indra Company. (12 de Mayo de 2008). *Indra obtiene el certificado de Empresa Familiarmente Responsable*. Recuperado el 23 de Mayo de 2020, de Indra Company:

<https://www.indracompany.com/es/noticia/indra-obtiene-certificado-empresa-familiarmente-responsable>

Indra Company. (3 de Diciembre de 2009). *Plan Igualdad Indra Sistemas*. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Indra_pdi_2.pdf

Indra Company. (31 de Octubre de 2011). *Política de comportamientos no tolerados (Acoso sexual y acoso por razón de sexo)*. Recuperado el 16 de Mayo de 2020, de Igualdad en la empresa:

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Indra_Sistemas_Pcomport.pdf

Indra Company. (Octubre de 2013). *Programa de conciliación vida laboral, personal y familiar*.

Recuperado el 25 de Mayo de 2020, de Igualdad en la empresa:

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/indraconciliacion.pdf>

Indra Company. (8 de Marzo de 2018). *Indra invita a mujeres universitarias a proponer ideas para*

mejorar la sociedad mediante la tecnología en su primer Hack day. Recuperado el 24 de

Mayo de 2020, de Indra Company: Indra invita a mujeres universitarias a proponer ideas para mejorar la sociedad mediante la tecnología en su primer Hack day

Indra Company. (2018). *Informe RSC Indra*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de Informe de

Responsabilidad Social Corporativa 2018:

https://www.indracompany.com/sites/default/files/irsc_2018_-_es_-_01042019.pdf

Indra Company. (28 de Agosto de 2018). *Indra destaca el papel transformador de la mujer en la*

industria tecnológica para impulsar la innovación y garantizar la sostenibilidad del sector.

Recuperado el 24 de Mayo de 2020, de Indra Company:

<https://www.indracompany.com/es/noticia/indra-destaca-papel-transformador-mujer-industria-tecnologica-impulsar-innovacion-garantizar>

Indra Company. (8 de Febrero de 2019). *Indra potencia el talento femenino en su Hack Day: invita*

a 100 universitarias y estudiantes de FP a aportar ideas tecnológicas que mejoren el mundo. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de Indra Company:

<https://www.indracompany.com/es/noticia/indra-potencia-talento-femenino-hack-day-invita-100-universitarias-estudiantes-fp-aportar>

Indra Company. (10 de Enero de 2019). *Indra renueva el Distintivo Igualdad en la empresa gracias*

a su compromiso con la diversidad. Recuperado el 14 de Mayo de 2020, de Indra Company:

<https://www.indracompany.com/es/noticia/indra-renueva-distintivo-igualdad-empresa-gracias-compromiso-diversidad>

- Indra Company. (2019). *Sobre Indra*. Recuperado el 19 de Mayo de 2020, de <https://www.indracompany.com/es/indra>
- Indra Company. (21 de Enero de 2020). *Indra entra en el Índice Bloomberg de igualdad de género*. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de Indra Company: https://www.indracompany.com/sites/default/files/200121_np_indra_entra_en_el_indice_bloomberg_de_igualdad_de_genero.pdf
- Indra Company. (10 de Febrero de 2020). *Indra estimula el talento femenino: retará a 100 universitarias a mejorar el mundo con tecnología*. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de Indra Company: <https://www.indracompany.com/es/noticia/indra-estimula-talento-femenino-retara-100-universitarias-mejorar-mundo-tecnologia>
- INE. (25 de Junio de 2014). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el Junio de 2020, de Encuesta Anual de Estructura Salarial: <https://www.ine.es/prensa/np852.pdf>
- INE. (2017). *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf
- INE. (2018). *Salarios, ingresos, cohesión social*. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de Instituto Nacional de Estadística: [www.ine.es › Satellite › pdf › 2.1+Salario+anual+me.pdf](http://www.ine.es/Satellite/pdf/2.1+Salario+anual+me.pdf)
- INE. (2019). *Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar*. Recuperado el 26 de Marzo de 2020, de Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (1983). *INE*. Recuperado el 12 de Febrero de 2020, de Inmujer: <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

Isolana. (7 de Marzo de 2019). *Mujeres que trabajan en el sector de la construcción*. Recuperado el 28 de enero de 2020, de Isolana: <https://isolana.es/mujeres-que-trabajan-en-el-sector-de-la-construccion/#:~:text=Si%20hay%20un%20sector%20productivo,laboral%2C%20ese%20es%20la%20construcci%C3%B3n.&text=En%20este%20sentido%2C%20los%20hombres,8%25%20que%20desempe%C3%B1an%20las%20mujeres>.

Jiménez, M. (22 de Mayo de 2020). *Indra propone nombrar a Rosa María García y Carmen Aquerreta consejeras independientes*. Recuperado el 28 de Mayo de 2020, de CincoDías: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/22/companias/1590136864_482067.html

La Razón. (8 de Abril de 2019). *Indra celebra los «superpoderes» que aporta el talento femenino*. *La Razón*. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de <https://www.larazon.es/economia/indra-celebra-los-superpoderes-que-aporta-el-talento-femenino-EA22777102/>

Ley 14/1970, d. 4. (6 de Agosto de 1970). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-852>

Ley 16/1983, d. 2. (24 de Octubre de 1983). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 12 de Febrero de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1983-28126>

Ley 3/1989, d. 3. (3 de Marzo de 1989). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272#:~:text=Ley%203%2F1989%2C%20de%203,la%20mujer%20en%20el%20trabajo>.

Ley 30/1981, 7. d. (20 de Julio de 1981). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-16216>

- Ley 56/1961, d. 2. (24 de Julio de 1961). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>
- Ley Orgánica 1/2004, d. 2. (28 de Diciembre de 2004). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Ley Orgánica 2/2010, d. 3. (3 de Marzo de 2010). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-3514>
- Ley Orgánica 3/2007, d. 2. (22 de Marzo de 2007). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- López, M., Nicolás, C., Riquelme, P., & Vives, Nerea. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social*(26), Pág.162. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7016655>
- López, N., Montes, J., & Vázquez, C. (2007). Como gestionar la innovación en las pymes. En N. López, J. Montes, & C. Vázquez, *Como gestionar la innovación en las pymes* (págs. 39-40). Netbiblo. Recuperado el 2 de Mayo de 2020, de https://books.google.es/books?id=oGJTfQh6QHUC&pg=PA39&lpg=PA39&dq=innovaci%C3%B3n+empresarial+mheduacion&source=bl&ots=jlhFIA8Hfp&sig=ACfU3U1TBYGrdzX6ZTFJvPzeKaHzKjCPDA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEWjenfeU0_rpAhVRJhoKHbSYDOQQ6AEwAXoECAoQAQ#v=onepage&q=innovaci%C3%B3n+empresarial+mheduacion
- Más, N. (12 de Abril de 2019). *Profesionales de Indra recaudan más de 3.000 euros en una mañana para un proyecto de Fundación Integra que apoya a mujeres en exclusión social*. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de Fundación Integra:

<https://fundacionintegra.org/2019/04/12/profesionales-de-indra-recaudan-mas-de-3-000-euros-en-una-manana-para-un-proyecto-de-fundacion-integra-que-apoya-mujeres-en-exclusion-social/>

Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad. (2017). *Guía de buenas práctica "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"*. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*. Recuperado el 26 de Marzo de 2020, de http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/documentos/Informe_mujeres_febrero_2019.pdf

Ministerio Igualdad. (Mayo de 2020). *Bienvenida a la red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de *Bienvenida a la red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)*: http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Bienvenida_a_la_RED_DI E.pdf

Mitramiss. (4 de Febrero de 2020). *El paro registrado se reduce en enero en 31.903 personas respecto al mismo mes del año anterior*. Obtenido de Prensa.mitramiss: <http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3713>

Molina Pérez, I. (31 de Mayo de 2018). Las mujeres durante el Franquismo. *La gaceta de los miserables*. Recuperado el 18 de Enero de 2020, de *La gaceta de los miserables* sitio web: <https://gacetadelosmiserables.com/2018/05/31/las-mujeres-durante-el-franquismo/>

- Muñoz, K. (8 de Abril de 2019). *Indra celebra los «superpoderes» que aporta el talento femenino*.
Obtenido de La Razón: <https://www.larazon.es/economia/indra-celebra-los-superpoderes-que-aporta-el-talento-femenino-EA22777102/>
- Ojeda, P. (4 de Marzo de 2020). *Las mujeres cobran al año un 21,9% menos que los hombres*.
Recuperado el 2 de Abril de 2020, de Inese: <https://www.inese.es/las-mujeres-cobran-al-ano-un-219-menos-que-los-hombres-con-una-diferencia-negativa-de-5-784-euros/>
- ONU. (10 de Diciembre de 1948). *La declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Pardo Bazán, E. (La Coruña, 16 de septiembre de 1851-Madrid, 12 de mayo de 1921).
- Pérez del Campo, A. M. (2019). *La transición del movimiento feminista en España*. (A. Cabello, Editor) Recuperado el 2 de Febrero de 2020, de Voces visibles: <https://www.vocesvisibles.com/la-transicion-del-movimiento-feminista-en-espana/>
- Pérez, A. (2019). Las mujeres en el sector servicios: un análisis de la brecha de género. *Theconversation*. Recuperado el 6 de Mayo de 2020, de <https://theconversation.com/mujeres-en-el-sector-servicios-un-analisis-de-la-brecha-de-genero-126541>
- Prevencion Integral. (2 de Abril de 2019). *¿Por qué hay tan pocas mujeres en puestos directivos?*
Recuperado el 28 de Marzo de 2020, de Prevencion integral: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/03/27/por-que-hay-tan-pocas-mujeres-en-puestos-directivos>
- Pudrovska, T., & Karraker, A. (2014). *Gender, Job Authority, and Depression*. Obtenido de <https://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/journals/JHSB/DEC14JHSBFeature.pdf>

Pujadas Muñoz, J. (2002). El método biográfico, El uso de las historias de vida en ciencias sociales.

En J. Pujadas Muñoz, *El método biográfico, El uso de las historias de vida en ciencias sociales* (Vol. Cuadernos Metodológicos, pág. 63). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Recuperado el 14 de Junio de 2020

Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de DEL: <https://dle.rae.es/segregaci%C3%B3n>

Real Orden de 11 de junio de 1988. (9 de Marzo de 1910). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de BOE: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1910/068/A00497-00498.pdf>

Rtve. (4 de Abril de 2019). *España es el segundo país de la UE con más paro femenino, solo superada por Grecia*. Obtenido de Rtve: <https://www.rtve.es/noticias/20190404/espana-segundo-pais-ue-mas-paro-femenino-solo-superada-grecia/1916881.shtml>

SEPE. (Abril de 2019). *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las Mujeres*. Recuperado el 28 de Enero de 2020, de SEPE: [www.sepe.es › pdf › mt2019_datos2018_mujeres](http://www.sepe.es/pdf/mt/mt2019_datos2018_mujeres)

TED. (21 de Diciembre de 2010). Why we have too few women leaders. Sheryl Sandberg. *Why we have too few women leaders. Sheryl Sandberg*. Recuperado el 2 de Abril de 2020, de <https://www.youtube.com/watch?v=18uDutylDa4>

TribunaFeminista. (8 de Noviembre de 2018). Todas las Comunidades Autónomas suspenden en igualdad laboral. *TribunaFeminista*. Recuperado el 26 de Marzo de 2020, de <https://tribunafeminista.elplural.com/2018/11/todas-las-comunidades-autonomas-suspenden-en-igualdad-laboral/>

Ubieto, G. (7 de Octubre de 2019). *La precariedad laboral sigue teniendo rostro de mujer*. Recuperado el 8 de Mayo de 2020, de ElPeriódico:

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20191007/la-precariedad-laboral-tiene-rostro-de-mujer-7671122>

UGT. (7 de Marzo de 2017). Temporalidad, parcialidad, bajos empleos y cargas familiares ahondan la desigualdad laboral de la mujer. *Pamplona actual*. Obtenido de <https://pamplonaactual.com/temporalidad-parcialidad-bajos-empleos-cargas-familiares-ahondan-la-desigualdad-laboral-la-mujer/>

Viñas, A. (2019). Una fotografía de la temporalidad y parcialidad en el mercado laboral español. En A. Viñas, & S. d. UGT (Ed.), *Una fotografía de la temporalidad y parcialidad en el mercado laboral español* (págs. 5-14). Recuperado el 2 de Marzo de 2020, de https://www.ugt.es/sites/default/files/191118_una_fotografia_de_la_temporalidad_y_parcialidad_en_el_mercado_laboral_espanol.pdf

8. ANEXOS

8.1. Anexo I: Preguntas entrevista

1. ¿Podrías presentarte?
2. ¿Dónde trabajas?
3. ¿A qué sector de actividad pertenece tu empresa?
4. ¿Sabes el número total de trabajadores?
5. ¿Cuántas mujeres hay actualmente en tu empresa?
6. ¿Cómo es el trato de la empresa hacia al personal femenino?
7. ¿Existen medidas de igualdad en tu empresa?
8. ¿Podrías decirme algún caso donde te hayas sentido discriminada o infravalorada?
9. ¿Qué piensas de los sectores masculinizados?
10. ¿Y de la situación de las mujeres en los sectores masculinizados?
11. ¿Podrías darme tu opinión sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres?
12. ¿Por qué crees que hay mas mujeres con trabajos temporales y a jornada a parcial?
13. ¿Por qué piensas que hay menos presencia femenina en el sector tecnológico/informático?
14. ¿Crees que existe desigualdad entre hombres y mujeres?
15. ¿Crees que existe una lucha constante por parte de las mujeres para llegar a puestos directivos dentro de estos sectores masculinizados?
16. ¿Crees que son necesarias más medidas de igualdad dentro de las empresas?
17. ¿Podrías proponer alguna medida de buenas prácticas en igualdad?
18. ¿Crees que la desigualdad entre hombre y mujer acabará algún día?